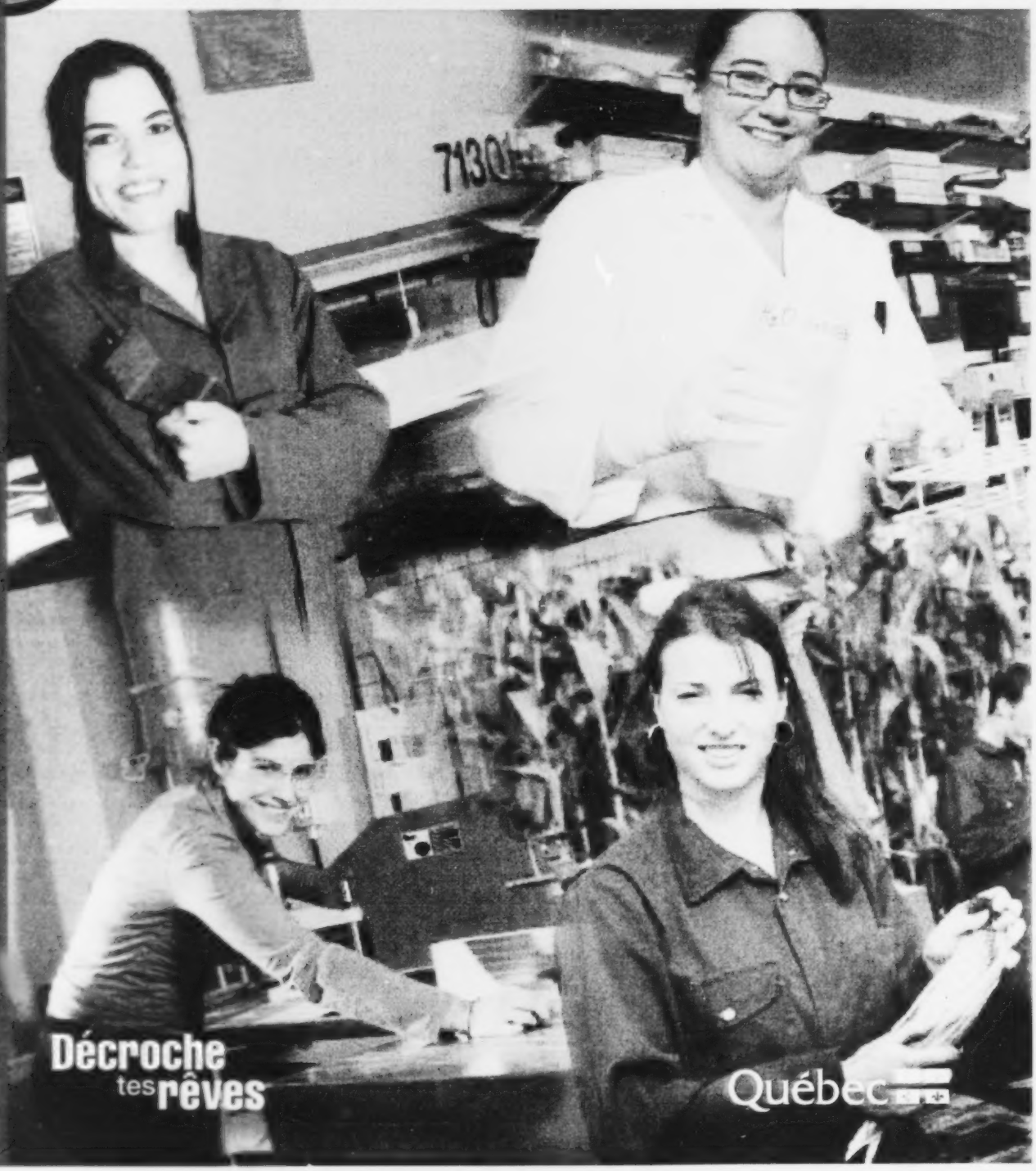
SORTIR DES SENTIERS BATTUS

LE CHEMINEMENT DE FEMMES QUI OPTENT POUR UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN

RAPPORT DE RECHERCHE



SORTIR DES SENTIERS BATTUS

LE CHEMINEMENT DE FEMMES QUI OPTENT POUR UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN

RAPPORT DE RECHERCHE

On trouve ce document à l'adresse suivante :
www.mels.gouv.qc.ca/stat/recherche/index.htm

Coordination du projet
Michelle Pelletier
Service de la recherche,
Direction de la recherche,
des statistiques et des indicateurs,
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Recherche, analyse et rédaction
Ninon Dugas, Ph. D.
Consultante en recherche

Traitement et analyse des données statistiques
Jean-Pierre Dufort
Service des statistiques et de la géomatique
Direction de la recherche,
des statistiques et des indicateurs,
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Michelle Pelletier
Service de la recherche,
Direction de la recherche,
des statistiques et des indicateurs,
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Collaboration au projet
Anne Thibault
Direction de la formation continue et du soutien
Secteur de la formation professionnelle
et technique,
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Graphisme
Idéation

© Gouvernement du Québec

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005-05-00251

ISBN 2-550-43939-2 (PDF)

Dépôt Légal – Bibliothèque nationale du Québec 2005

2007-01286/

Table des matières

INTRODUCTION 1

1 Méthodologie de la recherche 3

1.1 Objectifs de la recherche 3

1.2 Collecte des données, analyse du corpus de recherche et participants à l'étude 3

RÉSUMÉ 6

2 Parcours menant au choix d'une formation à prédominance masculine 7

2.1 Motivations 7

2.2 Expérience du choix 7

2.3 Types de trajectoires 8

2.4 Démarches de recherche d'information et d'orientation 9

RÉSUMÉ 10

3 Expérience scolaire 11

3.1 Obstacles 11

3.2 Éléments d'appui à la démarche non traditionnelle 13

RÉSUMÉ 20

4 Concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science* 22

4.1 Historique et description du concours 22

4.2 Gestion et encadrement du concours en milieu scolaire ...22

4.3 Effets et retombées 24

4.4 Raisons de non-participation 29

4.5 Autres rétroactions 29

RÉSUMÉ 33

5 Transition de l'école au travail 35

5.1 Situation occupationnelle des lauréates du concours 35

5.2 Recherche d'un emploi 35

5.3 Expérience particulière des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* 36

5.4 Difficultés liées à la recherche d'emploi 37

5.5 Moyens d'aide à la recherche d'emploi et au placement ...38

RÉSUMÉ 41

6 Expérimentation du marché du travail 43

6.1 Difficultés liées à l'intégration des femmes en emploi dans un MTM 44

6.2 Dimensions favorisant l'intégration des femmes 47

6.3 Performance au travail et apport des femmes à l'entreprise 48

6.4 Moyens d'aide à l'intégration au travail 49

RÉSUMÉ 51

CONCLUSION 53

ANNEXE 57

L'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins

BIBLIOGRAPHIE 62

Introduction

Comme d'autres sujets de controverse actuels tels que la réussite des garçons ou la présence des symboles religieux à l'école, le cheminement des femmes qui empruntent une voie scolaire et professionnelle traditionnellement réservée aux hommes apparaît d'emblée comme un sujet délicat. Il est largement traversé de perceptions et de discours à connotation idéologique, si bien qu'il n'est pas toujours aisé d'en décoder la part de la réalité. Cette réalité est également voilée par la présence de tabous, décelables aussi bien chez une part des femmes interrogées dans le cadre de la présente étude que chez des intervenantes et des intervenants du milieu de l'éducation et des milieux de travail. Il est en effet parfois difficile de recueillir une description précise de la nature de certains obstacles d'ordre relationnel sur lesquels butent les femmes. Plusieurs aspects contradictoires coexistent également dans l'expérience de ces femmes. Il est d'autant plus complexe de déterminer des pistes de solutions qui tiennent compte des antinomies relevées; un travail de dévoilement, de clarification et d'intégration s'impose donc avant d'y parvenir. Par ailleurs, le milieu scolaire ne dispose pas toujours des données exactes qui permettraient de brosser un portrait clair de la situation; c'est notamment le cas en ce qui concerne le taux de diplomation des cohortes féminines issues des programmes de formation conduisant à des métiers traditionnellement masculins (MTM). On connaît mal, de plus, leur trajectoire professionnelle ainsi que leur taux de placement et de maintien en emploi. Enfin, l'immersion dans le vécu individuel de ces femmes force à en reconnaître le caractère unique et irréductible. Il ne peut dès lors être question de présenter leur démarche en quelques coups de pinceau théoriques ou de verser dans une généralisation sans nuances.

Cela étant dit, on assiste à des percées notables en ce qui a trait aux connaissances sur certaines dimensions de l'expérience de ces femmes. Des recherches ont en effet été menées en ce sens par des chercheures du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du milieu universitaire (Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes, Chaire CRSNG/Alcan pour les femmes en sciences et génie au Québec), ainsi que par une intervenante rattachée à un organisme d'aide à l'intégration des femmes au marché du travail. Une association syndicale (FTQ) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) ont aussi publié sur la question. Il ne s'agit donc pas d'une question sociale inédite et nullement documentée. Toutefois, certaines de ces études renvoient à une période plus ou moins lointaine, de sorte qu'il existe peu de données récentes sur le sujet.

Un portrait de l'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de formation traditionnellement masculins au cours des dernières années, a été réalisé par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du Ministère est présenté en annexe du document. À la formation professionnelle, entre 1999 et 2004, on observe une hausse de 8 % des nouvelles inscriptions des femmes dans les programmes de formation à des MTM. On peut conclure à une augmentation des inscriptions pour la même période dans 18 programmes, mais il est sans doute trop tôt pour conclure à une tendance claire de l'augmentation des inscriptions des femmes dans ces programmes, notamment en raison de légères fluctuations annuelles observées. À la formation technique, durant la même période, les nouvelles inscriptions des femmes dans les programmes de formation à des MTM ont diminué de 33,6 %. Si le taux de représentation féminine dans ces programmes est stable en 2001 et en 2002 (18,4 %), on assiste à une légère hausse en 2003 (19,6 %). En outre, huit de ces programmes ont vu augmenter la proportion de leur effectif féminin. L'ensemble de ces résultats a incité le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à tenter de mieux comprendre différents éléments du cheminement des femmes qui se sont destinées à un métier traditionnellement masculin.

Enfin, certains enjeux politiques et économiques émergents confèrent un intérêt particulier à la problématique que représente la situation de ces femmes. Il n'y a qu'à penser, par exemple, aux défis posés par le contexte de pénurie actuelle et pressentie de la main-d'œuvre dans certains secteurs d'emplois techniques et scientifiques. Dans un tel contexte, les femmes sont plus que jamais incitées à se diriger vers ces secteurs. Certaines d'entre elles réclament aussi la possibilité d'effectuer des choix de carrière non stéréotypés menant à des emplois plus rémunérateurs, et souhaitent pouvoir le faire en jouissant d'une égalité des chances à l'embauche, de l'équité salariale et de conditions de travail équivalentes à celles de leurs collègues masculins. La teneur de leurs revendications appelle donc une plus grande ouverture sociale à leur situation et, de manière générale, à la diversification du choix de carrière pour les femmes.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a, depuis un certain nombre d'années, mis sur pied un éventail de moyens visant à appuyer celles qui empruntent une voie non traditionnelle[1]. Le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science* en constituent assurément la figure de proue. Le milieu scolaire et les partenaires sociaux se mobilisent aussi autour des objectifs ministériels de sensibilisation de la population et de reconnaissance de ces femmes. Plusieurs sentent le besoin de mieux cerner l'état actuel de la situation et les retombées de leurs actions afin de pouvoir mieux planifier les stratégies futures. Le présent document vise donc à apporter un éclairage

1 Les termes « traditionnel » (ou « traditionnelle ») et « non traditionnel » (ou « non traditionnelle ») sont parfois utilisés dans le texte. Ils sont synonymes, respectivement, de « traditionnellement féminin » et de « traditionnellement masculin ».

sur certaines de ces questions. L'étude qui y est décrite est destinée plus particulièrement aux décideuses et aux décideurs du milieu de l'éducation, à la direction et au personnel des établissements scolaires, et, éventuellement, aux employeurs et aux membres de syndicats qui interviennent auprès de ces femmes de défis.

Dans un premier temps, la description de la méthode de recherche précise les objectifs, les modalités et les procédures qui ont structuré le processus de la présente étude. Le deuxième chapitre met en lumière différents éléments du parcours des filles qui les ont conduites à s'inscrire à un programme de formation traditionnellement masculin. Le chapitre suivant présente un portrait de l'expérience vécue par ces femmes au cours de leur formation et différentes formes d'interventions conçues en milieu scolaire en vue de soutenir leur démarche. Le chapitre 4 porte, quant à lui, sur les concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* ainsi que sur leurs retombées. Enfin, le processus d'insertion professionnelle et l'expérimentation du marché du travail chez les femmes exerçant un métier traditionnellement masculin constituent les objets d'analyse des deux derniers chapitres.

Méthodologie de la recherche

Ce chapitre précise les objectifs de recherche et les moyens de collecte et d'analyse des données et décrit les types de participantes et de participants à la recherche.

1.1 Objectifs de la recherche

Les objectifs sont :

- Connaître les motivations, le parcours et les stratégies personnelles des femmes qui se sont dirigées vers un métier traditionnellement masculin (MTM) en formation professionnelle, en formation technique et dans des domaines universitaires liés aux sciences et au génie.
- Déterminer les conditions facilitantes et les obstacles que rencontrent les femmes inscrites dans des programmes de formation professionnelle.
- Connaître les répercussions positives (et négatives, s'il y a lieu) découlant, à court et à moyen termes, en milieu scolaire et dans le processus d'intégration professionnelle, du fait d'être lauréate nationale des concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*.
- Connaître la vision des intervenantes et intervenants scolaires et des employeurs en ce qui a trait, pour les premiers, au vécu de ces femmes dans un centre de formation professionnelle et, pour les seconds, au regard de leur insertion en emploi.

1.2 Collecte des données, analyse du corpus de recherche et participants à l'étude

Le présent rapport de recherche est le fruit d'une démarche amorcée en février 2004. La recherche a été réalisée grâce à la collaboration de la Direction de la formation continue et du soutien (DFCS) et de la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs (DRSI) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Cette vaste étude comporte quatre moyens d'investigation et d'analyse.

Analyse de textes

Un premier champ d'exploration a consisté à examiner le discours tenu par les candidates aux concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* au moment de poser leur candidature. Les textes de présentation de cinquante-quatre lauréates nationales aux deux concours ont été choisis au hasard à cet effet. L'analyse du contenu des textes a été effectuée à l'aide d'une grille de lecture et d'analyse préalablement élaborée pour les fins de l'étude.

Sondage

Un sondage téléphonique réalisé au moyen d'un questionnaire a été mené auprès de 101 lauréates nationales des deux concours, dont 71 lauréates du concours *Chapeau, les filles!* et 30 lauréates d'*Excelle Science*. Ce sondage visait notamment à mettre en évidence l'éventail des retombées découlant du fait d'être lauréate de ces concours. Le questionnaire a fait l'objet d'une validation auprès d'un conseiller et de deux conseillères d'orientation particulièrement au fait de la situation des femmes inscrites dans des programmes de formation traditionnellement masculins. L'analyse des données quantitatives de ce sondage a été accomplie au moyen d'une compilation des réponses des répondantes et du calcul de leurs pourcentages relatifs. Le questionnaire comprenait également une partie qualitative, qui a fourni l'occasion aux répondantes de s'exprimer librement sur certaines dimensions de leur vécu de lauréates et de suggérer des pistes d'actions susceptibles d'améliorer les répercussions du concours.

Entrevues

Près d'une trentaine de personnes ont participé à des entrevues semi-dirigées[2]. Ces entrevues visaient à favoriser une meilleure compréhension du cheminement personnel, scolaire et professionnel de femmes qui ont choisi d'étudier et de poursuivre une carrière dans un domaine traditionnellement masculin.

2 Les personnes intéressées à prendre connaissance des schémas d'entrevues réalisées auprès des participantes et des participants à la recherche peuvent s'adresser à la DRSI du Ministère.

Entretiens individuels avec des lauréates et des élèves en formation professionnelle et technique non traditionnelle

Parmi les 101 répondantes du sondage, dix lauréates du concours *Chapeau, les filles!* diplômées de la formation professionnelle ont participé à des entrevues téléphoniques qualitatives. Trois filles étudiant dans un programme de formation professionnelle à un métier traditionnellement masculin mais n'ayant pas pris part au concours ont également participé à ces entrevues. L'effectif féminin de la formation professionnelle a été ciblé parce que les femmes qui y sont inscrites semblent éprouver des besoins plus pressants que celles qui poursuivent une formation technique ou universitaire. Parmi les dix lauréates interrogées, cinq travaillaient à temps plein dans un emploi directement lié à leur domaine de formation, deux exerçaient un métier qui n'était pas lié avec leur ancien domaine, deux se trouvaient en recherche d'emploi et une poursuivait des études supérieures à temps plein dans un programme lié à sa formation antérieure. Quoique restreint en nombre, le groupe de femmes ayant participé aux entrevues n'en est pas moins intéressant sur le plan de la diversité de leurs situations professionnelles. L'analyse descriptive de cette mosaïque d'expériences a contribué à enrichir la vision de la problématique de ces femmes.

Entrevues avec des membres du personnel scolaire

Afin de compléter les descriptions fournies par les femmes ayant fait l'entrevue, des rencontres individuelles ont été tenues avec une directrice et un directeur d'école et un coordonnateur à la formation professionnelle d'une commission scolaire. Un entretien de groupe a également été organisé avec trois conseillers et conseillères d'orientation. Par ailleurs, trois enseignants et deux personnes-ressources chargés de la mise en œuvre d'actions d'appui au cheminement des filles qui ont opté pour un MTM ou responsables de l'organisation du concours *Chapeau, les filles!* en milieu scolaire ont été interrogés dans le cadre d'entretiens téléphoniques. Cela porte à onze le nombre d'entrevues de recherche liées au milieu scolaire[3].

Rencontres individuelles avec des intervenantes et des intervenants liés au marché du travail

Cinq personnes associées au milieu du travail ont communiqué leur point de vue particulier sur la situation des femmes qui se sont intégrées dans un métier traditionnellement masculin. Deux membres de comités sectoriels de main-d'œuvre, un membre d'une commission liée à un secteur professionnel, un membre du personnel du service des ressources humaines d'une entreprise québécoise et une personne responsable du dossier des métiers non traditionnels dans un organisme d'aide à l'insertion professionnelle ont ainsi aimablement prêté leur concours.

Procédés analytiques qualitatifs

L'ensemble du corpus composé des données qualitatives de la recherche (textes des lauréates; partie qualitative du sondage, entrevues) a été analysé selon une procédure systématique. Nous avons d'abord effectué une lecture attentive des descriptions formulées afin d'en comprendre le sens global et avons ensuite classifié les données en catégories et sous-catégories. L'étape suivante a consisté à thématiser l'information en établissant des relations entre ces catégories et sous-catégories et en les organisant en un réseau perceptuel significatif. Enfin, nous avons synthétisé l'ensemble des perceptions des participantes et participants à la recherche.

Notre méthode, qui s'inspire de celle de l'analyse de contenu[4], utilise un modèle mixte, soit un modèle alliant les procédés du modèle fermé à ceux du modèle ouvert. L'Écuyer[5] indique que, dans le modèle mixte, « une partie des catégories sont préexistantes au départ (modèle fermé) tandis que le chercheur laisse la place à la possibilité qu'un certain nombre d'autres soient induites en cours d'analyse, soit en sus des catégories existantes, soit en remplacement de certaines (modèle ouvert). » L'ouverture à la découverte de nouvelles thématiques non conçues a priori et d'hypothèses inédites nous a semblé pertinente. En ce sens, lors de l'analyse des données, le couplage d'attitudes exploratoires orientées vers la découverte et de modes de vérification faisant appel à des catégories prédéterminées a représenté pour nous la voie la plus susceptible de rendre compte de la réalité décrite par les participantes et les participants à l'étude. Tout au long du processus, nous nous sommes référés à une grille préalablement élaborée. Les indicateurs retenus pour mener à bien cette analyse, empruntés à Bardin[6], sont notamment :

- le découpage sémantique de l'information;
- le repérage des noyaux de sens mettant en lumière les aspects importants rattachés à l'objectif analytique;
- la définition de thèmes pivots autour desquels l'information fournie par les participantes et les participants s'organise;
- la direction de l'énonciation (les personnes se montrent-elles positives, négatives ou neutres à l'égard d'un thème?).

3 Les modalités de collecte des données qualitatives pour ce groupe particulier diffèrent du fait des contraintes de temps liées à la recherche.

4 Consulter à ce sujet Robert MAYER et Francine OUELLET. *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1991, 537 p., et Benoît GAUTHIER. *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Sillery, Les Presses de l'Université du Québec, 1987, 535 p.

5 René L'ÉCUYER, 1985. Dans Robert MAYER et Francine OUELLET. *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1991, p. 486.

6 Laurence BARDIN. *L'analyse de contenu*, Paris, Presses universitaires de France, 1991, 233 p.

Nature et portée des résultats

Il importe de bien comprendre la nature et la portée des résultats issus des différents procédés méthodologiques employés ici. Par exemple, s'il est permis de considérer que les lauréates dont les textes ont été choisis au hasard sont représentatives de l'ensemble de cette population, les conclusions qui découlent de l'analyse de ces textes ne peuvent toutefois être généralisables étant donné qu'elles sont issues de données et d'une procédure d'analyse qualitatives. Par ailleurs, le sondage, dans sa dimension quantitative, conduit à des résultats généralisables. En revanche, il faut se garder de tenir pour acquis que les résultats générés dans le contexte de l'analyse des données qualitatives du sondage et de celles qui sont issues des entrevues qualitatives conduites auprès des différents groupes de répondantes et de répondantes sont représentatifs. Rappelons que l'approche qualitative ne vise pas la généralisation des résultats mais bien la richesse des points de vue particuliers susceptibles d'éclairer des situations et des dynamiques humaines et sociales complexes. C'est donc en raison de ces différences et afin d'éviter toute confusion que l'on donne tout au long du rapport, relativement aux résultats présentés, des indications sur la forme de procédé utilisé ou sur le type de participants.

RÉSUMÉ

Méthodologie de la recherche

Entreprise en février 2004, cette étude, qui a nécessité une année de travaux de recherche et de rédaction, s'adresse aux personnes qui se préoccupent, en milieu scolaire ou dans celui du travail, de la diversification des choix de carrière des femmes et de leur insertion socioprofessionnelle.

Buts de la recherche

- Mieux comprendre les motivations, le parcours et les stratégies des femmes qui ont opté pour un MTM (métier traditionnellement masculin) en formation professionnelle et technique.
- Connaître les répercussions liées au fait d'être lauréate du concours *Chapeau, les filles!* et de son volet *Excelle Science*.
- Déterminer les éléments d'appui et les obstacles rencontrés par les femmes en cours de formation et au moment de poser leur candidature aux concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*.
- Documenter la question de la présence de l'effectif féminin au sein de la formation professionnelle et technique et des programmes de formation à des métiers traditionnellement masculins.

Moyens de collecte et d'analyse

1° Analyse de textes (54) soumis par des candidates qui ont gagné au concours *Chapeau, les filles!* ou *Excelle Science*.

2° Sondage téléphonique réalisé auprès d'un échantillon représentatif (101) des lauréates nationales de *Chapeau, les filles!* depuis sa création, en 1996, jusqu'en 2003, et de celles d'*Excelle Science* depuis sa mise sur pied en 2001.

3° Entrevues qualitatives menées auprès de :

- dix lauréates du concours *Chapeau, les filles!*;
- trois élèves en formation professionnelle et technique non traditionnelle n'ayant pas participé au concours;
- onze intervenantes ou intervenants scolaires;
- cinq personnes-ressources issues du milieu du travail.

Approches utilisées

L'approche qualitative a été retenue pour la plus grande partie de la recherche, puisque c'est la richesse des points de vues susceptibles d'éclairer des situations humaines et sociales complexes qui était recherchée.

Toutefois, l'analyse statistique présentée en annexe et le sondage peuvent conduire à des résultats généralisables.

2 Parcours menant au choix d'une formation à prédominance masculine

Ce chapitre met en relief les motivations des femmes qui choisissent de se diriger vers un métier ou une profession généralement exercés par les hommes. Il décrit aussi leur expérience du choix de carrière, les types de trajectoires qu'elles empruntent et les démarches de recherche d'information et d'orientation qui les ont conduites à effectuer leur choix.

2.1 Motivations

Tout comme l'indiquent des recherches antérieures[7], c'est d'abord la motivation intrinsèque, la passion pour le domaine d'élection qui est le principal motif du choix des femmes qui s'inscrivent à des programmes de formation traditionnellement masculins. Tant l'étude des textes des lauréates que les entrevues qualitatives réalisées auprès de lauréates, de filles actuellement aux études dans un centre de formation professionnelle et d'intervenantes et d'intervenants du milieu scolaire et du travail appuient cette idée. Ce constat se vérifie tous niveaux de formation confondus. Le sentiment de congruence entre, d'une part, les qualités, les aptitudes et les intérêts personnels, et, d'autre part, les caractéristiques et les exigences du métier choisi conforte ces femmes dans l'idée qu'elles ont effectué le bon choix. Le sens qu'elles accordent au travail, leurs valeurs de travail, l'idéal qu'elles poursuivent et la mission élargie qu'elles se fixent sont, de plus, inhérents à leur choix professionnel. Ainsi, certaines font référence à l'utilité sociale de leur métier ou de leur profession et au potentiel qu'il représente en matière de création, de développement et d'épanouissement personnels. La dimension esthétique liée aux tâches (qualité du travail accompli) ou à l'environnement de travail en anime plus d'une. En fonction de domaines de formation particuliers, il existe aussi chez certaines un souci de pérennisation du métier dans ses fondements artisanaux (désir de préserver des façons de faire) ou de défense et de saine gestion des territoires naturels (défense de l'environnement et de la nature). Sous ces différents aspects, sans doute ne diffèrent-elles pas des autres femmes ou hommes qui épousent avec ferveur une formation et une carrière, qu'elles soient ou non traditionnellement masculines. Mais il est notable de constater que les valeurs altruistes et la fonction de service à l'autre, généralement associées à la part féminine découlant de la division sexuelle des rôles de travail, teintent souvent l'approche du domaine de carrière non traditionnel des lauréates. On note également chez elles, à l'occasion, le désir de partager leurs connaissances, d'établir un climat de travail serein, de trouver des modes harmonieux d'intégration des différents rôles de vie, ainsi que d'ouvrir la voie à d'autres femmes qui sortent des sentiers battus.

Les facteurs extrinsèques tels que les conditions salariales et de travail, les bonnes perspectives d'emploi, les possibilités intéressantes de carrière et d'avancement, s'ils sont rarement mentionnés comme éléments prioritaires du choix, le fondent toutefois en partie chez certaines[8].

2.2 Expérience du choix

Pour certaines, le choix de formation et de carrière survient à la suite d'un processus naturel qui peut à l'occasion prendre sa source dans des expériences précoces vécues dans le milieu familial ou l'environnement physique[9]. Alimenté par des expériences de vie, cet intérêt se développe graduellement, s'affirme, et le choix s'impose finalement de façon évidente. Les femmes qui prennent la décision de reprendre l'entreprise familiale et celles qui ont suivi une trajectoire rectiligne[10] vivent souvent ce genre d'expériences du choix professionnel.

7 QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Les filles et les formations non traditionnelles : de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles; étude des facteurs pouvant limiter l'accès des filles aux formations non traditionnelles*, recherche et rédaction par Renée Carpentier et Claire Turcotte, Québec, ministère de l'Éducation, 1998.101 p.

8 À titre d'exemple, une lauréate interviewée s'est informée, auprès d'une entreprise de sa région, sur les métiers dans lesquels on prévoyait une demande deux années plus tard (temps requis pour mener à bien des études professionnelles). Comme elle désirait être assurée non seulement d'un emploi, mais d'un emploi rémunérateur à la fin de ses études, elle a choisi sa formation en fonction des besoins de l'entreprise.

9 Ce sont souvent des expériences sensorielles (odeurs, sensations tactiles et auditives) intenses dans le contexte de relations teintées d'admiration pour le travail de l'autre. Ces expériences vont laisser une empreinte indélébile chez ces femmes.

10 Pour une description de la trajectoire rectiligne, voir le point 2.3.

D'autres femmes s'éveillent à leur vocation, découvrent leur passion et leurs talents de manière inattendue lors d'activités scolaires (cours, stages d'un jour, journées portes ouvertes, etc.) ou à la suite d'une consultation auprès de spécialistes de l'orientation. Elles peuvent également le faire dans le contexte du loisir, lors de voyages ou dans le cadre d'expériences de travail. Dans certains cas, ces expériences ont l'effet d'un bouleversement des perspectives sur le plan professionnel.

Plusieurs lauréates ayant œuvré dans un domaine professionnel traditionnellement féminin ont connu des conditions d'emploi difficiles (faibles salaires, horaires irréguliers ou chargés, piètre reconnaissance…) offrant de minces perspectives d'avenir. La présence de sentiments d'insatisfaction, de déception ou d'aliénation induit chez elles le mouvement de réorientation dans une carrière non traditionnelle.

Certaines se sont vues confrontées à des événements perturbateurs (perte d'emploi, divorce, naissance d'un enfant, etc.) qui les ont contraintes à des prises de conscience, à des bilans de vie et à des réflexions sur leur avenir. À la suite de ce processus réflexif et parfois à la faveur de la réminiscence d'un vieux rêve, elles en viennent à choisir un métier traditionnellement masculin.

Enfin, certaines personnes importantes (surtout dans la famille), par leur rôle de modèles et les occasions d'expérimentation qu'elles ont offertes aux femmes, influencent le choix de formation et de carrière de ces dernières.

Les différentes formes d'expériences du choix de carrière chez les lauréates ne sont pas mutuellement exclusives. Ainsi, une personne peut fort bien avoir été influencée durant son enfance par son père, porter en elle une insatisfaction à l'égard de sa carrière traditionnelle et vivre un événement perturbateur qui l'amène à repenser son avenir.

2.3 Types de trajectoires

L'analyse des textes des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* a conduit à l'élaboration d'une classification des trajectoires qu'elles empruntent avant de s'inscrire à leur programme de formation traditionnellement masculin. Six types de trajectoires ont ainsi été dégagés. Ce sont les trajectoires :

- **Rectiligne** : ce parcours est marqué par un choix non traditionnel qui s'est maintenu dans la continuité. Il s'en dégage l'impression d'une assise solide, d'une intentionnalité fondée et d'une cohérence dans les choix successifs qui jalonnent le cheminement de la lauréate. Quatre lauréates issues de la formation professionnelle et neuf lauréates de la formation technique ont emprunté cette trajectoire.

- **En volte-face** : il s'agit d'un cheminement caractérisé par un premier choix de carrière lié à un domaine traditionnellement féminin, rapidement suivi d'un nouveau choix en rapport avec le programme non traditionnel dans lequel est inscrite la lauréate au moment du concours. Deux lauréates diplômées en formation professionnelle et une lauréate en formation technique ont suivi ce cheminement.

- **En boucle** : dans ce type de trajectoire, la lauréate effectue un premier choix non traditionnel, mais en butte à des obstacles et à des oppositions à son projet, elle se détourne de son choix initial. Ce n'est souvent qu'après de nombreuses années dans un métier traditionnellement féminin qu'elle renoue avec ses engouements premiers. Trois lauréates issues de la formation professionnelle et une lauréate de la formation technique ont connu cette situation.

- **Choix tardif** : ce parcours s'apparente à la trajectoire en boucle, à la différence près que la lauréate s'engage dans une voie traditionnelle de formation et de carrière sans avoir fait de choix initial non traditionnel. Cinq lauréates diplômées de la formation professionnelle et cinq lauréates ayant étudié en formation technique poursuivent cette voie.

- **Hybride** : la trajectoire hybride se présente comme la poursuite, en parallèle et de manière synchrone, d'une voie traditionnelle et d'un cheminement non traditionnel. Une seule lauréate, provenant de la formation professionnelle, a vécu ce double mode de parcours.

- **Erratique** : le caractère aléatoire, le mode « essais-erreurs » particularisent la démarche erratique. Elle se dessine comme un cheminement fait de ruptures et de discontinuités, une forme d'errance vocationnelle. Trois lauréates de la formation professionnelle et une lauréate issue de la formation technique en ont fait l'expérience.

La majeure partie des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* ont manifesté des difficultés à trouver leur voie professionnelle et ont connu un parcours sinueux. Cet aspect est encore plus évident du côté de la formation professionnelle, puisque seulement le cinquième des lauréates a suivi une trajectoire rectiligne. Certaines d'entre elles ont vécu une indécision vocationnelle au secondaire.

En ce qui concerne les lauréates d'*Excelle Science*, il est impossible de les classifier avec précision puisqu'elles décrivent en général les étapes de leur cheminement de façon plus sommaire que les gagnantes du concours *Chapeau, les filles!*. Des renseignements d'une importance capitale, par exemple sur les études antérieures, font parfois défaut. Parmi celles qui fournissent des renseignements à ce sujet, certaines sont issues de la formation technique et d'un programme qui n'est pas

traditionnellement masculin (par exemple, technique d'hygiène dentaire); la plupart proviennent cependant de programmes de formation généralement choisis par les hommes (technique d'entretien d'aéronefs, technique ambulancière, technique en estimation et évaluation du bâtiment). Enfin, quelques-unes sont diplômées de la formation générale dans des programmes de nature scientifique (par exemple, sciences de la santé, sciences pures, sciences de la nature, etc.). Même si ces programmes ne sont pas toujours directement liés au programme universitaire de la lauréate, ils dénotent à tout le moins un intérêt pour le volet scientifique des professions. À première vue, donc, les lauréates issues de la formation universitaire semblent connaître des parcours moins brisés et plus souvent rectilignes que leurs consoeurs du concours *Chapeau, les filles!*. Compte tenu des imprécisions relevées, il est toutefois préférable, actuellement, de réserver notre jugement sur la question.

2.4 Démarches de recherche d'information et d'orientation

L'analyse des textes des lauréates et des entrevues réalisées auprès des dix lauréates issues de la formation professionnelle et des trois filles actuellement inscrites à un centre de formation professionnelle et qui n'ont pas participé au concours met en relief différents types de démarches de recherche d'information et d'orientation. Certaines effectuent par elles-mêmes leur recherche d'information sur les programmes de formation, les caractéristiques des professions et les possibilités de carrière en rapport avec leurs aptitudes et leurs intérêts professionnels. Elles le font en consultant la documentation pertinente (sur papier ou par Internet) ou en s'adressant à des personnes de l'entourage (membres de la famille qui exercent le métier ou un métier connexe, et amis ou connaissances aux études ou diplômés dans le domaine choisi). Enfin, certaines ont recours, au moment de fixer leur choix, aux services d'un ou d'une spécialiste de l'orientation, d'une organisation publique (par exemple Emploi-Québec) ou d'un organisme d'aide à l'insertion des femmes[11].

Selon nos données, les stéréotypes sociaux liés aux métiers sont encore présents socialement. Ainsi, deux participantes aux entrevues qualitatives ont été témoins, au moment de leur choix professionnel, de la vision stéréotypée que certaines personnes entretiennent concernant la place et le rôle social des femmes. On a notamment déconseillé à l'une de se former dans un domaine traditionnellement masculin, prétextant qu'elle aurait de la difficulté à être acceptée par les hommes, et qu'il s'agissait d'un métier très exigeant physiquement.

Une faible proportion des participantes à l'étude rapportent que le choix d'un métier traditionnellement masculin suscite encore, de la part de l'entourage, au mieux des réactions de surprise et, au pire, des attitudes de réprobation.

11 Les services offerts par les organismes d'intervention auprès des femmes, dont les participantes à l'étude ont bénéficié, sont de divers ordres : ils vont du processus visant une meilleure connaissance de soi par des tests d'aptitudes et d'intérêts et des ateliers de groupe à l'exploration et à l'appréhension des métiers au moyen, notamment, de visites de centres de formation professionnelle et de la possibilité d'y devenir élève d'un jour. Une femme a pu participer à un programme d'orientation mis sur pied par son entreprise à la suite d'importantes coupures de postes. Les autres modes d'intervention ont consisté, de la part des conseillères ou conseillers d'orientation ou des spécialistes de l'information scolaire et professionnelle, à faire passer des tests et à fournir des documents d'information sur les programmes et les centres de formation. Si la plupart des femmes qui ont participé aux entrevues ont le sentiment d'avoir été aiguillées dans la bonne voie grâce à cette aide, un petit nombre (trois) d'entre elles avouent ne pas avoir été éclairées ou avoir effectué un mauvais choix à la suite de la consultation auprès de professionnels.

RÉSUMÉ

Parcours menant au choix d'une formation à prédominance masculine

Les motivations, le choix, les trajectoires et les démarches personnelles sont expliqués et analysés principalement à partir des textes soumis par les lauréates et grâce aux entrevues menées auprès de ces dernières et des élèves ciblées dans cette étude. Voici l'essentiel des éléments qui jalonnent le parcours qui mène les femmes au choix d'un métier traditionnellement masculin.

Les motivations

Les motifs mentionnés sont :

- la passion du métier;
- le sentiment de congruence entre les aptitudes personnelles et les exigences du métier;
- les idéaux et les valeurs de travail;
- la mission élargie (un métier qui a une utilité sociale);
- certains facteurs extrinsèques : bonnes conditions salariales, perspectives d'emploi et d'avancement associées aux métiers traditionnellement masculins.

L'expérience du choix

Le choix résulte :

- d'expériences précoces liées au métier ou à son contexte;
- d'activités scolaires (stages, élève d'un jour, journées portes ouvertes, etc.) ou extrascolaires;
- de consultations auprès de spécialistes de l'information scolaire et professionnelle ou de l'orientation;
- d'insatisfactions vécues dans un emploi traditionnellement féminin;
- d'événements perturbateurs (maternité, divorce, etc.) qui forcent à un bilan de vie et à une réorientation de carrière;
- de l'influence de personnes qui représentent des modèles (mentors).

Les trajectoires

Six types de trajectoires sont dégagés : rectiligne, en volte-face, en boucle, choix tardif, hybride et erratique.

En général, les lauréates inscrites au concours *Chapeau, les filles!* connaissent un cheminement sinueux parfois marqué par l'indécision vocationnelle au secondaire. En ce qui concerne les gagnantes d'*Excelle Science*, elles semblent avoir emprunté des parcours moins brisés et plus souvent rectilignes.

Les démarches de recherche d'information et d'orientation

Le choix d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculin s'effectue souvent à la suite :

- d'une recherche personnelle d'information sur les programmes de formation et les carrières dans la documentation pertinente;
- de discussions avec des personnes de l'entourage immédiat;
- de consultations auprès de services scolaires d'orientation, d'organisations publiques ou d'organismes d'aide à l'insertion des femmes.

3 Expérience scolaire

L'expérience scolaire et l'intégration des filles dans les programmes de formation à prédominance masculine représentent des phénomènes difficiles à décrire. En effet, quiconque s'attelle à cette tâche est placé devant un ensemble hétérogène de perceptions. En premier lieu, les expériences des filles interrogées ou qui se sont prononcées d'elles-mêmes sur le sujet diffèrent les unes des autres. Selon leurs fonctions et leur statut professionnel, les intervenantes et les intervenants scolaires en discutent également de manière différente. Aussi est-il préférable de tenir compte du caractère complexe et parfois contradictoire de cette étape du cheminement des filles plutôt que de la présenter de manière uniforme. Cela étant dit, il se dégage des propos recueillis que les filles vivent leur expérience scolaire comme un processus ponctué d'obstacles et d'éléments d'appui à leur démarche. Rappelons que les aspects examinés dans le présent chapitre ne concernent que l'expérience et le cheminement scolaires des filles qui se sont inscrites dans un centre de formation professionnelle. Ils ne se rapportent donc pas à celles dont la formation relève du secteur technique ou de l'enseignement universitaire dans les domaines des sciences et du génie.

3.1 Obstacles

Les obstacles recensés sont de divers ordres. Ils touchent les dimensions relationnelles liées au contexte éducatif, les différences de force physique existant entre garçons et filles ainsi que les difficultés d'adaptation et les situations personnelles ou familiales particulières vécues par certaines filles. En milieu scolaire, les facteurs culturels représentent encore aujourd'hui des barrières que les élèves féminines doivent franchir.

Les relations avec les confrères de classe et les enseignants masculins

De l'avis d'un membre de la direction d'un centre de formation professionnelle, les dimensions relationnelles et certaines situations d'ordre personnel et familial représentent les deux obstacles les plus importants auxquels se heurtent les filles qui poursuivent un programme de formation traditionnellement masculin.

Une représentante d'un organisme qui effectue des visites scolaires estime pour sa part que le fait de vivre une situation minoritaire peut amener certaines filles à se sentir isolées ou à ressentir un manque de soutien et une non-compréhension de leur réalité de la part de leurs confrères de classe. Elles se sentent évaluées par leurs pairs masculins et doivent souvent faire la preuve de leurs compétences. Des femmes ayant participé aux entrevues en profondeur affirment que les filles se font parfois rabrouer en classe lorsqu'elles posent des questions ou expriment leurs opinions. Des enseignants sont d'avis que certains élèves masculins pourraient se sentir menacés par la compétence des filles, ce qui les amènerait à entretenir des relations de rivalité avec elles. Dans une certaine mesure, une partie des élèves féminines est susceptible de se trouver en situation de « double contrainte » *(double-bind)* : qu'elles arrivent ou non à démontrer leurs compétences, elles risquent, pour des raisons différentes, d'être dénigrées par certains confrères de classe. Elles sont aussi parfois la cible de commentaires désobligeants à caractère sexuel ou sexiste. Même des confrères avec qui elles ont établi une relation individuelle positive calquent en groupe leurs attitudes sur les comportements des leaders masculins réfractaires à la présence des femmes. Toutefois, de l'avis de filles interrogées, les élèves plus jeunes manifestent généralement moins de préjugés que les plus âgés face à la présence des filles. On observe encore, quoiqu'en de rares occasions, des cas de harcèlement psychologique et de violence verbale de la part d'élèves masculins.

En revanche, plusieurs des filles interrogées gardent d'excellents souvenirs de leurs relations avec leurs confrères de classe. Elles affirment n'avoir été l'objet d'aucun préjugé et ne pas avoir vécu d'exclusion ou d'attitudes discriminatoires de leur part. Elles ont, au contraire, eu l'impression d'être bien acceptées par ces derniers. L'une d'entre elles indique qu'elle sentait avoir plus d'affinités avec les garçons de son groupe qu'avec ses consoeurs d'étude. Des amitiés se nouent entre élèves des deux sexes. Les élèves masculins apprécient la compagnie des filles, et certains les soutiennent, les encouragent et partagent volontiers leurs connaissances avec elles. Lorsque les filles sont confrontées à des difficultés lors des activités d'apprentissage, des confrères

leur apportent de l'aide. Les exercices pratiques qui s'exécutent en équipe favorisent également la coopération entre les élèves des deux sexes. Dans des situations où elles sont l'objet d'un manque de respect ou de gestes déplacés de la part d'élèves masculins du groupe, certains confrères de classe se portent à leur défense.

Les intervenantes et intervenants scolaires consultés signalent aussi quelques situations où des enseignants se montrent *machos*, tolèrent les blagues sexistes de leurs élèves masculins et manifestent des attitudes discriminatoires à l'encontre des filles. Certains d'entre eux ont été réprimandés ou ont vu leur contrat non renouvelé par leur établissement ou leur commission scolaire à la suite de plaintes formulées à leur endroit. L'arrivée des filles dans les programmes de formation majoritairement masculins pose aujourd'hui des défis particuliers au personnel enseignant en termes de gestion de classe. Les professeurs n'ont en effet pas été préparés à enseigner à des classes mixtes. Selon un enseignant interviewé, ces derniers craignent, au début des cours, que la présence des filles n'amène les garçons à formuler des propos ou à manifester des comportements déplacés à leur égard. Ils appréhendent de devoir intervenir, bien qu'ils aient rarement à le faire du fait que les garçons se sentent intimidés par les filles. À l'instar des garçons, des enseignants éprouvent un certain malaise face aux filles. Les enseignants interviewés mentionnent ne pas adopter, pour les filles, une approche éducative différente de celle qu'ils emploient avec les garçons. Ces premiers constats mettent en évidence l'existence de besoins en matière d'information et d'accompagnement chez le personnel enseignant.

Performance scolaire et force physique

En général, les intervenantes et les intervenants du milieu de l'éducation qui ont été consultés estiment que les filles réussissent bien à l'école. Ces dernières se situeraient même au-dessus de la moyenne pour ce qui est des résultats scolaires. Souvent plus studieuses, motivées et responsables que les garçons, elles se montrent également plus minutieuses dans la réalisation de leur travail. Certaines, particulièrement perfectionnistes, sont toutefois hantées par le désir de réussir et la phobie de l'échec. Elles peuvent alors éprouver du stress, particulièrement durant la période des examens.

La plupart du temps, le gabarit physique des filles ne les limite pas lorsqu'elles sont en situation d'apprentissage. L'équipement et les postes de travail sont conçus de manière à ne pas exiger de force excessive. De plus en plus, le travail est effectué à l'aide d'équipement et de procédés mécaniques ou électroniques qui sollicitent peu la force physique. Des enseignants apprennent aussi aux filles des techniques et des stratégies de travail visant à leur faciliter la tâche. Toutefois, en dépit de cela, certaines se sentent désavantagées par rapport aux garçons au regard de leur force physique et de leur taille. Le fait de devoir fréquemment recourir à l'aide de leurs confrères en indispose certaines. Lors d'activités scolaires impliquant la levée de matériel ou d'équipement lourds, des femmes ressentent d'autant plus négativement le fait qu'elles soient moins fortes physiquement que leurs confrères et qu'ils les évincent de la tâche à accomplir, prétextant qu'elles en sont incapables. Pourtant, lorsqu'elles misent sur l'entraide et se munissent d'outils adéquats, elles arrivent en général tout aussi bien que ces derniers à accomplir un travail plus exigeant sur le plan physique. L'analyse des textes des lauréates met aussi en évidence le fait que quelques-unes ont l'impression que les garçons ont une longueur d'avance sur elles en matière de connaissances techniques et pratiques du fait qu'elles ont eu moins d'occasions qu'eux de se familiariser avec leur métier.

Quelques difficultés d'adaptation

Au fait d'éprouver un statut de minoritaires dans l'environnement éducatif à prédominance masculine s'ajoute, pour certaines femmes, le fait d'être plus âgées que la moyenne de leur groupe de classe. Le retour aux études après de nombreuses années de travail requiert un ajustement. L'analyse des textes révèle, en outre, que celles qui proviennent de métiers traditionnellement féminins sont confrontées à la difficulté de devoir s'adapter à un domaine de formation totalement différent pour elles. Enfin, certaines ont dû quitter amis et famille ainsi que changer de région pour venir étudier dans leur nouveau programme. Elles doivent donc se réadapter à un nouvel environnement géographique et social.

Les situations personnelles ou familiales

La double tâche (et parfois la triple tâche, si l'on inclut les tâches liées à la famille) est souvent citée par les femmes interrogées comme une source de difficultés parmi les plus importantes durant leurs études. De l'avis d'intervenantes et d'intervenants scolaires, il s'agit du principal motif d'abandon du programme de formation. Le fait de mener de front un travail et des études et parfois de devoir concilier une vie familiale avec les deux autres domaines d'activités constitue une situation propice au stress et à la fatigue. Des élèves qui sont mères et conjointes déclarent que le cumul des études et du travail a eu des répercussions dans leur sphère de vie familiale. Pour l'élève monoparentale, la lourdeur des responsabilités est parfois difficile à assumer. Ces situations, conjuguées à des problèmes d'ordre financier ou personnel peuvent générer, chez les élèves féminines, des effets physiques et psychologiques parfois difficiles à vivre. Il faut toutefois préciser que ces difficultés ne sont pas particulières aux femmes qui sont aux études dans un programme de formation à un MTM; elles s'observent également dans les autres secteurs de la formation professionnelle.

L'influence des facteurs culturels

Les mentalités ont évolué, depuis un certain nombre d'années, relativement à la présence des femmes dans des métiers généralement masculins. On en veut pour preuve le soutien dont les filles ayant participé à la recherche bénéficient de la part de leur famille, de même que certains commentaires allant en ce sens relevés dans les textes des lauréates et recueillis auprès des intervenantes et des intervenants en milieu scolaire et associés au milieu du travail. Toutefois, les stéréotypes sociaux demeurent encore l'une des barrières auxquelles certaines femmes qui s'engagent dans cette voie font face en milieu scolaire. L'influence que ces stéréotypes peuvent avoir sur le choix scolaire et professionnel des filles a déjà été soulignée, mais il s'avère qu'ils jouent également dans le cheminement scolaire de ces dernières. De l'avis des conseillères et du conseiller d'orientation rencontrés, le personnel affecté à l'admission des élèves adhère parfois aux préjugés sociaux relatifs aux métiers. Cela peut constituer un premier frein important, pour les filles, à l'accès aux programmes de formation traditionnellement masculins. Ainsi qu'il en a été question précédemment, ces préjugés et stéréotypes colorent également les relations des filles avec certains confrères de classe et enseignants. Enfin, ces aspects culturels sont dans certains cas si prégnants qu'on en retrouve l'empreinte dans le discours même de certaines lauréates qui ont participé au sondage ou aux entrevues qualitatives. Certains de leurs propos donnent en effet à penser qu'elles ont assimilé une part des stéréotypes sociaux liés aux métiers.

Ce tour d'horizon des obstacles que les filles rencontrent au cours de leur cheminement offrirait toutefois une pauvre image de leur réalité s'il ne s'accompagnait de la mise en évidence des éléments d'appui qui leur permettent de persévérer et de réussir dans leur voie.

3.2 Éléments d'appui à la démarche non traditionnelle

Plusieurs éléments favorisent la démarche des filles qui poursuivent une formation en vue de vivre une carrière non traditionnelle. Sur le plan personnel et social figurent, chez ces femmes, la passion du métier, certaines qualités personnelles, le développement de stratégies particulières et le soutien social dont elles disposent. D'autres facteurs sont, par ailleurs, reliés à leur milieu scolaire.

Les facteurs personnels et sociaux

La passion du métier

Tant les intervenantes et intervenants du milieu scolaire et les actrices et acteurs du milieu du travail que les filles interviewées s'entendent pour dire que le principal élément qui permet aux filles inscrites dans des programmes de formation traditionnellement masculins de persévérer et de réussir dans leur voie est la passion qu'elles éprouvent pour leur métier. Il s'agit pour elles d'un moteur psychologique qui donne du souffle, du cœur et du sens à leur démarche. Dans l'esprit de certaines femmes, la passion a également pour effet de désexualiser le métier. À leur sens, les deux sexes partagent un même appel vocationnel et un intérêt professionnel intense, et sur ce terrain, hommes et femmes se rejoignent. Très souvent, cette passion du métier s'allie à des qualités singulières que possèdent les femmes intéressées par des métiers habituellement exercés par les hommes.

Des qualités naturelles ou acquises

Outre les aptitudes physiques et cognitives requises pour l'exercice du métier, certains attributs de personnalité paraissent également jouer en faveur d'une intégration réussie en milieu traditionnellement masculin. Ces qualités sont abondamment décrites dans les textes de présentation des lauréates qui ont été analysés, et elles reviennent aussi de manière itérative dans le discours des lauréates et des intervenantes et intervenants du milieu scolaire et du travail consultés en entrevue. Il faut se garder de croire qu'il existe une homogénéité dans la personnalité des femmes puisque chacune présente des caractéristiques particulières qui fondent son unicité. Toutefois, on note la présence d'une constellation de traits chez la plupart d'entre elles : il s'agit de femmes qui sont caractérisées par la force de caractère, une bonne estime d'elles-mêmes, une indépendance d'esprit, une forte détermination et une facilité d'adaptation. Elles aiment relever des défis et, en ce sens, l'engagement dans une voie non traditionnelle constitue pour elles un lieu de mise à l'épreuve. La recherche tend aussi à corroborer ces constats. Selon Chusmir[12], qui a passé en revue une vingtaine d'études sur la question, ces femmes se montrent généralement « actives, autonomes, dominantes, expressives, responsables, capables de prendre des risques, sociables; elles manifestent le besoin de se réaliser ainsi qu'une motivation interne plutôt qu'externe ». Une intervenante scolaire interviewée ajoute que la maturité de l'élève et sa bonne connaissance d'elle-même

12 L.H. CHUSMIR, « Characteristics and predictive dimensions of women who make non traditional choices ». *The Personnel and Guidance Journal*, 62 (1), 1983, 43-47. Cette source est citée dans Charles BUJOLD et Marcelle GINGRAS, *Choix professionnel et développement de carrière*: Théories et recherches, 2e édition, Boucherville, Gaëtan Morin, 2000, p.229.

sont des atouts importants pour l'aider à s'intégrer et à persévérer dans son programme de formation. Les différentes qualités qui viennent d'être évoquées peuvent être naturelles mais elles sont aussi le résultat d'une socialisation dans la famille et d'expériences de vie ou de travail antérieures[13].

Les stratégies de persévérance et de réussite, d'ajustement et d'intégration

Les stratégies de persévérance et de réussite, d'ajustement et d'intégration sont difficilement séparables les unes des autres car les aspects psychologiques, relationnels et scolaires qui leur sont associés sont ici imbriqués et mutuellement facilitants. Ils seront donc réunis sous le vocable générique de « stratégies des filles » dans les programmes de MTM. Quatre types de stratégies ont été distingués à la suite de l'analyse des textes des lauréates, des entrevues qualitatives réalisées avec certaines d'entre elles et des entretiens tenus avec les intervenantes et les intervenants scolaires. Ce sont les stratégies a) d'autorenforcement, b) d'alliance, c) modératrices et d) de type proactif. Le premier type de stratégie est lié à la personne elle-même. Il s'agit de mécanismes que la jeune fille développe en vue d'effectuer un travail sur elle-même. Ce travail sur soi, par son effet renforçateur, l'habilitera possiblement à persévérer et à réussir dans son cheminement non traditionnel. Les trois autres formes de stratégies peuvent être définies comme l'ensemble des mécanismes psychologiques et comportementaux employés par la femme pour l'aider à transiger avec son environnement humain; certaines de ces stratégies visent à transformer le milieu. Parmi les quatre types de stratégies évoquées précédemment, certaines sont, selon le contexte, virtuellement efficaces alors que d'autres risquent de s'avérer inefficaces (voir le tableau 1).

Les stratégies d'autorenforcement

Dans une perspective d'autorenforcement, la performance est considérée par plusieurs femmes comme la voie de reconnaissance de leurs compétences. Elles souhaitent avant tout démontrer qu'elles possèdent les mêmes capacités que les hommes et qu'elles peuvent réussir dans le métier. Plusieurs soulignent l'importance de la formation dans leur quête de la compétence. Pour obtenir cette reconnaissance, elles consacrent donc beaucoup de temps et d'énergie à leurs études. Toutefois, cette stratégie peut présenter un danger : poussée à l'extrême, elle risque de se transformer en recherche d'hyperperformance et en surinvestissement. Dans un contexte où la femme connaît des difficultés personnelles et familiales, l'épuisement et l'abandon des études pourraient survenir et constituer des effets pervers de cette stratégie.

Dans la dynamique d'autorenforcement dévoilée dans le cadre de la recherche, l'une des croyances centrales consiste, pour les femmes, à penser qu'à force d'efforts et de détermination, elles sauront persévérer et atteindre leurs objectifs scolaires et professionnels. Elles ont également

13 Même les expériences passées dans un métier traditionnellement féminin ont développé chez certaines des aptitudes transférables (par exemple, qualités liées à la communication interpersonnelle, gestion des conflits) dans un environnement à prédominance masculine et l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

TABLEAU 1

Les différentes stratégies des filles dans les programmes de MTM

	Stratégies d'autorenforcement	Stratégies d'alliance	Stratégies modératrices	Stratégies de type proactif
Virtuellement efficaces	Développement de la compétence	Solidarité entre filles	Imperméabilité	Imposition du respect
	Efforts et détermination	Alliance avec les leaders masculins	Fusion	Dénonciation
	Auto-injonction		Humour et tolérance	Leadership et engagement
	Travail identitaire			
Potentiellement inefficaces	Hyperperformance	Séduction	Façade	Confrontation
	Surinvestissement	Petite princesse	Déni	Appropriation d'identité (mimétisme)
			Repli	

recours au mécanisme de l'autoinjonction, qui consiste en une pensée positive que l'on s'adresse vigoureusement à soi-même (« Tu peux et tu vas réussir! »). Par ce mécanisme, les femmes se relient aux finalités de leur démarche (aspects téléologiques liés à la démarche), mais elles évoquent aussi mentalement l'origine de leur cheminement pour fouetter leur ardeur : les femmes qui ont participé à la recherche se remémorent constamment ce qui les a motivées à effectuer leur choix de carrière et se raccordent à leur passion du métier.

Certaines accomplissent également un travail identitaire au cours de leur aventure scolaire. Soucieuses d'être fidèles à elles-mêmes, elles revendiquent leur féminité et la possibilité de la conserver et de l'exprimer tout en accomplissant un métier typiquement masculin. Elles s'attachent ainsi à développer leurs propres façons de faire. Lorsqu'elles y parviennent, elles éprouvent un sentiment de fierté personnelle qui les dynamise.

Enfin, la quête d'équilibre apparaît comme un autre moyen d'autorenforcement. Certaines s'efforcent de trouver des activités sociales et physiques pour se ressourcer et disposer ainsi d'un soutien externe à leur formation. D'autres tentent d'équilibrer leurs études et leur vie familiale de manière à harmoniser au mieux leurs différents rôles de vie.

Les stratégies d'alliance

En tant que minoritaires, les filles cherchent à favoriser leur adaptation et leur intégration au sein du groupe en s'alliant avec leurs pairs. Certaines le font avec leurs consoeurs d'études. On voit ainsi des femmes plus âgées et plus sûres d'elles-mêmes prendre sous leur aile des filles plus jeunes, plus réservées et plus anxieuses et se porter solidairement à leur défense. Les filles se regroupent aussi pour se soutenir mutuellement et pour participer ensemble aux activités d'apprentissage. Selon une intervenante en milieu scolaire, on assiste actuellement à une plus grande socialisation des filles entre les différentes unités. Alors qu'autrefois, la socialisation s'effectuait presque exclusivement à l'intérieur d'un même programme, elle se déploie aujourd'hui entre les différents corps de métiers et se traduit par une plus forte solidarité entre les femmes d'un même établissement. Par ailleurs, certaines femmes font alliance avec les leaders masculins. De la sorte, elles s'assurent protection et respect de la part des confrères de classe masculins et sont plus à même d'apprendre d'eux les trucs du métier et les comportements appropriés dans un milieu d'hommes.

Deux stratégies d'alliance s'avèrent potentiellement inefficaces : il s'agit de l'attitude de séduction et de celle qui est qualifiée par une lauréate interviewée de « petite princesse ». Aux dires d'un membre de la direction d'un centre de formation professionnelle, certaines élèves féminines sont avant tout animées par le désir de plaire aux garçons. Celles qui, dans ce dessein, s'affichent avec une tenue vestimentaire trop « sexy » risquent d'être cataloguées de façon négative par leurs confrères de classe. Enfin, il en est qui refusent de se salir et de porter de lourdes charges lors du travail en atelier. Elles recourent sans cesse à l'aide des garçons, ce qui, à la longue, peut conduire à leur exclusion du groupe.

Les stratégies modératrices

Les stratégies modératrices déployées par les filles visent à leur permettre de s'intégrer tout en heurtant le moins possible leur environnement humain. Dans cette perspective, l'imperméabilité désigne le comportement du « laisser couler l'eau sur le dos du canard ». Dans les situations où la fille est l'objet de railleries ou de remarques déplacées, elle feint ne pas avoir entendu les paroles disgracieuses ou n'y accorder que très peu d'importance. Souvent, les propos désobligeants s'estompent graduellement pour laisser place à un respect et à une acceptation de l'élève féminine. Par ailleurs, la fusion consiste, pour l'élève féminine, à se fondre dans le groupe et à tenter de passer « incognito » ou, pour reprendre l'expression de certaines, à « faire le moins de vagues possible ». Mais l'humour et la tolérance sont, semble-il, parmi les stratégies les plus efficaces pour réussir dans un milieu d'hommes.

Toutefois, les filles font parfois appel à des stratégies modératrices moins efficaces. Afin de résister aux assauts verbaux répétés de certains confrères, quelques-unes se créent une façade de force et d'invulnérabilité. D'autres affirment n'être confrontées à aucun problème, ce que mettent en doute certains des intervenantes et des intervenants scolaires interviewés. Dans certains cas, cette stratégie pourrait s'apparenter au mécanisme de défense psychologique qui se traduit par un déni de la réalité. Enfin, une part des filles, incapables d'affronter les situations relationnelles difficiles, choisissent le repli et l'abandon de leur territoire personnel, ce qui peut en amener certaines à déserter le programme de formation qu'elles avaient choisi.

Les stratégies de type proactif

À la différence des stratégies modératrices, celles qui sont de type proactif visent à transformer l'environnement. L'imposition du respect consiste, pour les femmes, à contrer les attaques verbales ou les comportements indésirables de certains confrères par une réponse énergique, « du tac-au-tac ». Cette stratégie est en rapport précis avec le temps : l'élève féminine doit à la fois réagir avec célérité et compter sur le temps pour voir s'atténuer les attitudes désagréables de ses confrères. Lorsque celles-ci deviennent inacceptables, cependant, certaines élèves

n'hésitent pas à les dénoncer en s'adressant à leur enseignant et parfois à la direction d'école, ainsi qu'on l'a vu. Enfin, une partie des élèves féminines deviennent des leaders positifs au sein de leur groupe. Par leur pouvoir d'influence dans la dynamique du groupe, elles sont mieux à même d'exercer un contrôle sur leur environnement et de transformer ce dernier. Elles se distinguent également par leur engagement scolaire et professionnel. On les voit participer à des activités scolaires et à des événements extrascolaires ou à des regroupements liés à leur métier.

Toutefois, habitées par leur désir de s'imposer, quelques-unes optent pour la confrontation et manifestent une attitude frondeuse envers leurs confrères de classe et les enseignants. Cette attitude n'est évidemment pas de nature à favoriser leur intégration. Enfin, certaines s'approprient l'identité des leaders masculins agressifs en calquant leurs comportements sur ceux de ces derniers (par exemple, sacrer, dénigrer, etc.). Il s'agit d'une forme de mimétisme qui a toutes les apparences d'une assimilation déguisée à un type particulier de culture masculine.

Ainsi qu'on peut le constater, la situation de minoritaires que les filles vivent au sein de leur groupe est, à certains égards, délicate[14]. Il est possible qu'afin d'optimiser leurs chances de persévérer et de réussir dans leur domaine traditionnellement masculin, les femmes doivent recourir à plus d'un type de stratégies à la fois. Mais, du coup, elles sont placées devant un certain nombre de dilemmes à résoudre. Le premier est relatif au fait d'être ou de ne pas être vues dans leur différence. Doivent-elles se fondre dans le groupe et ne pas faire de vagues ou prendre la parole, faire preuve de leadership et s'imposer? Peut-être certaines oscillent-elles également entre la tolérance, l'imposition du respect et la dénonciation. Jusqu'où, en effet, doivent-elles tolérer tel comportement et se taire, et à partir de quand faut-il le dénoncer et risquer l'exclusion? En tout état de cause, ce tableau met en évidence toute l'importance, pour celles qui veulent créer un rapport harmonieux avec leur environnement, de développer des qualités relationnelles, une intelligence émotionnelle et une compréhension des chocs culturels, des dynamiques relationnelles et des foyers de pouvoir dans le groupe.

Le soutien social et la présence de modèles

Le soutien social joue un rôle essentiel dans l'adaptation à la vie scolaire dans un environnement à prédominance masculine[15]. Il paraît à ce point significatif pour certaines qu'il fait dire à une lauréate que lorsqu'on peut s'appuyer sur les proches, il n'est besoin de rien d'autre pour persévérer. Sur les treize femmes interviewées dans le cadre des entrevues qualitatives, une seule dit ne pas avoir bénéficié d'un tel soutien. Toutes les autres ont pu compter sur l'encouragement de proches, qu'il s'agisse de parents, d'amis masculins et féminins, d'un conjoint ou même de leurs propres enfants. Il semble aussi que l'évolution sensible qu'on observe dans les perceptions sociales relativement à la place des femmes dans les métiers traditionnellement masculins constitue un terreau propice à ces manifestations d'appui. De plus, seulement deux des treize lauréates affirment ne pas avoir eu de modèles ou de mentors au cours de leur formation ou de leur expérience professionnelle. Fait à noter, aucune des filles interrogées qui sont présentement en emploi n'a fait référence à un modèle appartenant au milieu du travail.

Parmi celles qui disent avoir été inspirées et encouragées par des personnes particulièrement importantes pour elles, quatre l'ont été par des enseignants, le plus souvent masculins, une seule ayant eu comme modèle une enseignante. Cette dernière incitait les femmes à persévérer, soulignait leurs capacités de travailler dans ce type de métier, les confirmant dans l'idée qu'il s'agissait d'un rêve à leur portée. Pour la lauréate, elle fut source d'inspiration et elle offre l'image d'une femme qui a su suivre sa route et grimper les échelons professionnels en dépit des obstacles. Or, si l'on en croit les propos des intervenantes et des intervenants scolaires consultés, les femmes sont encore très peu nombreuses à occuper des postes d'enseignantes dans les programmes de formation traditionnellement masculins. Ainsi, dans un centre visité dans le cadre de la recherche, aucune identification à un membre féminin du corps professoral n'est possible à cause de l'absence d'enseignantes. Celles qui ont puisé de la stimulation auprès des enseignants masculins ont admiré leur expertise et leur ouverture à décrire leur expérience professionnelle aussi bien dans ses aspects positifs que plus négatifs. D'autres ont été poussées à persévérer parce que ces professeurs ont reconnu leurs compétences et leur potentiel. Deux lauréates indiquent que ce sont des confrères de classe qui ont représenté pour elles les meilleurs modèles. Elles ont été impressionnées par leurs façons de faire, par leur vision du métier, par leurs objectifs professionnels et, sur un plan humain, par leur propension à aider ceux qui éprouvaient des difficultés en classe. Ces hommes ont cru en elles, ont reconnu leurs talents et les ont poussées à continuer dans le métier. Enfin, certaines ont eu comme modèle leur père, leur conjoint et une intervenante d'un centre d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Lorsque les facteurs personnels et sociaux qui viennent d'être évoqués s'allient aux facteurs scolaires, les chances pour les filles de persévérer dans leur programme de formation sont optimisées.

14 À ce titre, il serait intéressant de consulter les études qui portent sur les stratégies d'intégration des minorités et de puiser à la théorie piagétienne de l'assimilation et de l'accommodation.

15 Geneviève DUMONT. *Filles de défis!: les filles et les carrières dans les métiers non traditionnels*. Québec. Septembre. 2003. 96 p.

Les facteurs scolaires

Les facteurs scolaires se rapportant à notre sujet d'étude touchent plus directement aux rôles de certains intervenants et intervenantes scolaires, aux événements de reconnaissance et aux moyens organisationnels mis en œuvre pour appuyer le cheminement des filles.

L'aide professionnelle

L'aide professionnelle est susceptible d'amener les jeunes filles à persévérer et à réussir dans leur cheminement non traditionnel. Toutefois, dans le cadre de la présente recherche, à l'exception d'une seule, aucune des filles interrogées sur leur expérience scolaire n'a fait appel à des services professionnels, que ce soit auprès de conseillères ou de conseillers pédagogiques, de spécialistes de l'orientation ou de l'information scolaire et professionnelle ou encore du personnel administratif. Toutefois, elles étaient conscientes que ces personnes étaient à leur disposition si elles l'avaient jugé nécessaire. Celle qui a eu recours à une telle aide s'est adressée à une conseillère d'orientation chargée de veiller à répondre aux besoins des filles dans l'établissement. Elle a cherché et trouvé auprès de cette dernière un appui, un encouragement et une confirmation qu'elle était bien à sa place dans son domaine de formation.

Le rôle positif des enseignants

Les directions d'établissements, les personnes-ressources intervenant auprès des filles en MTM et les lauréates soulignent l'appui précieux que les enseignants peuvent apporter aux filles. En ce qui concerne les filles qui ont été interviewées lors des entrevues téléphoniques, il ressort que la qualité de la relation qu'elles ont tissée avec les enseignants masculins est en général excellente, au point où certaines lauréates, aujourd'hui sur le marché du travail, gardent contact avec leurs anciens enseignants. Elles leur demandent encore conseil, leur rendent visite à leur centre de formation et parfois les invitent avec fierté à venir contempler leur production et leur réussite professionnelle. De telles relations se créent parce que les enseignants voient à mettre les filles à l'aise dans leur cours et valorisent leur point de vue lorsqu'elles sont confrontées à l'opposition des garçons. De la sorte, ces derniers sont amenés à considérer la perspective différente de leurs consoeurs de classe, lesquelles développent peu à peu leur confiance en elles-mêmes et prennent progressivement leur place au sein du groupe. Des enseignants leur offrent une aide particulière sur le plan des connaissances et de la pratique du métier, mais également une écoute et de l'encouragement lorsqu'elles vivent des difficultés d'ordre personnel. Devant les situations de harcèlement psychologique et de violence verbale, les enseignants ont tendance à protéger et à défendre les filles. Ils le font notamment en faisant en sorte d'empêcher qu'elles se trouvent, durant les activités scolaires, à proximité des garçons qui manifestent un comportement inacceptable, mais aussi en recevant les fautifs à leur bureau et en leur enjoignant de ne plus importuner les filles et de les respecter. Si ces derniers n'obtempèrent pas, les enseignants rapportent la situation à la direction d'école. De manière générale, aussi, ils installent un climat de respect dans leur classe en indiquant qu'ils ne tolèreront aucune parole ou aucun geste déplacé.

Les événements de reconnaissance

Les événements de reconnaissance organisés en milieu scolaire contribuent à encourager les filles étudiant dans des métiers non traditionnels à poursuivre leur voie. Le gala annuel des établissements est l'occasion de reconnaître l'effort, la compétence et l'excellence de tous les élèves, et il offre une tribune aux filles qui, ayant terminé plus tôt dans l'année, sont présentement en emploi dans leur domaine non traditionnel[16]. Dans un centre de formation professionnelle, des employeurs qui ont engagé des filles viennent témoigner de leur expérience avec leur employée et s'impliquent comme commanditaires de l'événement. On invite aussi les filles qui oeuvrent dans des métiers traditionnellement masculins à participer au gala régional, qui touche l'ensemble de la commission scolaire. Enfin, les Olympiades de la formation professionnelle et le concours *Chapeau, les filles!*[17] fournissent l'occasion aux filles de démontrer leur compétence et de voir reconnaître leur engagement dans la voie non traditionnelle.

Les moyens organisationnels

Les principaux moyens organisationnels mis en œuvre dans les centres de formation professionnelle sont la promotion des métiers traditionnellement masculins et la sensibilisation à ces derniers, la discrimination positive des filles à l'admission, le soutien interne qui leur est fourni, la sensibilisation et l'accompagnement du personnel enseignant et l'établissement de normes en matière de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel.

La promotion des métiers traditionnellement masculins et la sensibilisation des élèves et de divers acteurs du milieu social

Certains établissements développent des programmes d'intervention sur la promotion des métiers non traditionnels auprès de l'ensemble des écoles primaires et secondaires, au moyen de journées portes ouvertes. Les stages d'un jour permettent aussi aux élèves de prendre

16 De l'avis d'un membre de la direction d'un centre de formation professionnelle, ces femmes se démarquent souvent des garçons par leur plus grande facilité à analyser leur situation de travail et à s'exprimer avec une plus grande richesse de vocabulaire.

17 Pour plus d'information sur le concours, voir le chapitre 4.

contact avec un métier qui les intéresse et d'en connaître les aspects concrets (exigences, tâches, environnement de travail, etc.). Des élèves vont en outre dans les écoles pour parler de leur expérience dans le cadre de leur formation à un métier et pour en décrire les caractéristiques et les particularités.

Les intervenantes et les intervenants scolaires rencontrés indiquent toutefois que ce type d'activités de promotion des métiers et des programmes de formation traditionnellement masculins ne s'adressent pas de manière spécifique aux filles mais bien à tous les élèves. On mentionne qu'il y a déjà tout un travail de promotion des métiers de la formation professionnelle à réaliser à la base. Dans le cadre des séances d'information, les filles sont toutefois invitées à s'informer sur les métiers traditionnellement masculins, et on leur indique qu'il y a de la place pour elles et qu'il s'agit d'une voie professionnelle prometteuse.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre accomplissent également un travail de façonnement de l'image des métiers en introduisant une représentation féminine dans leurs documents promotionnels et d'information. Par exemple, dans le cadre d'initiatives de promotion des succès dans leur domaine, des comités sectoriels de main-d'œuvre voient à ce que les filles soient surreprésentées, par rapport à leur nombre, comme exemples de succès. Ils espèrent ainsi faire tomber les préjugés relatifs à l'embauche des femmes. En outre, ces comités sectoriels entreprennent des actions pour mieux faire connaître les métiers de leur secteur aux jeunes des deux sexes, que ce soit par le biais de sites Internet, de salons carrière ou de programmes de publicité.

En ce qui concerne les actions touchant plus particulièrement les filles, des stages d'un jour dans les centres de formation professionnelle sont offerts à celles qui participent à des processus d'orientation. Dans le cadre du programme des « Projets novateurs » du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un centre a réalisé un disque compact présentant l'expérience de filles inscrites dans un programme de formation traditionnellement masculin. Le centre prévoit utiliser ce disque dans le cadre d'une tournée de sensibilisation dans les écoles primaires et secondaires.

Les centres font aussi appel, parfois en les rémunérant, à des filles ou à des lauréates qui ont étudié dans leur établissement et qui sont en emploi dans un métier traditionnellement masculin. Celles-ci donnent des conférences s'adressant aux élèves et aux parents et ayant pour but de leur permettre de découvrir ce type de métiers pour les filles et d'amenuiser leurs craintes.

Dans un centre de formation professionnelle, les organismes régionaux qui interviennent auprès des femmes sont invités, sur une base régulière, à venir prendre connaissance des programmes de formation à des métiers traditionnellement masculins qui y sont offerts.

Ainsi qu'il en sera question plus loin, la participation des centres de formation au concours *Chapeau, les filles!* les inscrit directement dans ce processus de sensibilisation de la population et des élèves féminines aux métiers traditionnellement masculins.

Une discrimination positive à l'admission

Certains intervenants et intervenantes scolaires affirment qu'il existe une forme de discrimination positive touchant les filles au moment de l'admission à des programmes de formation traditionnellement masculins. Il ne s'agit pas d'une pratique généralisée, mais certains centres de formation professionnelle y recourent. En outre, dans un centre, comme les filles ont souvent eu moins de contacts avec les métiers que les garçons et qu'elles réussissent généralement moins bien qu'eux aux examens d'admission, on leur alloue d'office certains points supplémentaires. Ailleurs, bien qu'il n'y ait aucune interférence au moment de l'inscription, la priorité est accordée aux filles qui sont sur les listes de rappel lorsqu'il y a des désistements. Cette volonté d'ouvrir les portes des métiers aux filles se traduit parfois par la formulation de visées organisationnelles précises. Un établissement souhaite ainsi hausser le pourcentage des femmes au sein de ses programmes de métiers traditionnellement masculins de 6 % à 8 % d'ici l'année 2006. Cet objectif ambitieux fait désormais partie intégrante du plan de réussite de l'école. Par ailleurs, d'autres établissements ou commissions scolaires suivent la procédure à la lettre en considérant le moment de l'inscription (premier arrivé, premier servi), l'acquisition des préalables et la compétence des filles validée par des examens et des tests, et n'offrent pas de privilèges aux filles.

Le soutien à l'interne

Deux approches se dégagent de l'analyse des entrevues réalisées auprès des intervenantes et des intervenants scolaires. La première, qui s'avère la plus répandue dans le cadre de la présente étude, est que compte tenu de la situation plus difficile des filles et des obstacles qu'elles rencontrent, l'école doit déployer des moyens de soutien qui leur sont spécifiques et mettre en place des actions planifiées. En dépit du fait que cela puisse interférer avec certaines stratégies modératrices des filles, des démarches sont donc entreprises pour tenter de les aider quant à différents aspects de leur problématique. En ce qui concerne les problèmes financiers, il est parfois possible, pour une fille démunie financièrement, de voir le coût de ses repas défrayé par son centre. Également, un centre a trouvé, dans un cégep qui lui est adjacent, une place en garderie scolaire pour l'enfant d'une mère aux études.

L'engagement de personnel pour répondre aux besoins particuliers des filles est une avenue qui a été explorée par des centres de formation ou des commissions scolaires. Ainsi, une commission scolaire souhaite engager sous peu une travailleuse sociale ou un travailleur social qui serait chargé de s'occuper des problématiques personnelles et sociales des filles. Certains centres ont eu recours à des organismes communautaires ou à vocation d'intégration socioprofessionnelle des femmes pour les aider à intervenir auprès des jeunes filles. Un autre a embauché une personne-ressource dans le cadre d'un projet de promotion de certains métiers de la formation professionnelle et d'accueil des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins[18]. Dans le contexte du programme des « Projets novateurs »[19], un centre a engagé une conseillère à mi-temps et lui a confié diverses fonctions[20].

Toutefois, les moyens financiers des établissements ne permettent pas toujours de telles actions. En outre, le mandat des directions d'école, axé sur la réussite du plus grand nombre, ne les incite pas nécessairement à développer une aide différenciée pour les filles. Selon cette deuxième perspective, on considère que si des démarches de soutien peuvent être facilitantes, elles ne sont pas toujours des garanties de succès. On préfère miser sur le fait qu'en tout état de cause, pour réussir dans cette voie non traditionnelle qui va de l'école au marché du travail, la femme doit acquérir ses propres forces et trouver par elle-même des stratégies d'ajustement et de réussite. Dans cette perspective, le fait de procurer du soutien aux filles pour les aider avec leurs problèmes personnels risque, telle l'ouverture d'une boîte de Pandore, de mettre l'accent sur une multitude de problèmes que l'école peut difficilement régler, les CLSC ne suffisant pas eux-mêmes à la tâche. Les interventions sont donc individuelles, au « cas par cas » et l'on procède par une analyse « situation par situation ». Le sujet est abordé et discuté à l'intérieur de l'unité touchée, que le problème vécu par la fille soit d'origine personnelle ou causé par l'environnement ou les relations s'établissant avec des élèves ou des enseignants masculins. En ce qui concerne les problèmes familiaux, financiers et personnels des filles, on préfère, compte tenu de la mission d'éducation de l'école, leur fournir une liste à jour des références à des organismes locaux susceptibles de répondre à leurs besoins.

La sensibilisation et l'accompagnement du personnel enseignant

Il existe également des projets spéciaux d'intervention en matière de sensibilisation[21] et d'accompagnement du personnel enseignant. Le personnel qui s'occupe du soutien des élèves féminines sensibilise les enseignants à la réalité des filles et les accompagne dans leur gestion de classes mixtes. Ces initiatives ont été entreprises parce que les enseignants exercent, comme on l'a vu, une influence directe sur les filles et sur leur intégration. Compte tenu de la relative nouveauté du phénomène de l'arrivée des femmes dans les programmes de formation traditionnellement masculins, certains enseignants se sentent démunis et expriment le besoin d'un tel soutien.

L'établissement de normes en matière de violence et de harcèlement sexuel ou psychologique

Certains pas ont été accomplis, ces dernières années, en matière de violence et de harcèlement. Des centres se sont dotés d'un programme clair en ce qui a trait à la violence, et des commissions scolaires ont également établi des lignes de conduite relatives au harcèlement, aussi bien des employés que des élèves. Dans un centre, lorsqu'un problème de cet ordre se pose, une personne-ressource au dossier des femmes et la direction interviennent rapidement. On souligne l'importance d'assurer une veille constante en cette matière. La direction, consciente du fait qu'elle représente un agent de changement, exprime de façon claire et affirmée sa volonté de ne pas tolérer de comportements de cette nature.

L'un des moyens organisationnel mis en œuvre en milieu scolaire est le concours *Chapeau, les filles!*. Inscrit dans la vie des centres, il constitue, de l'avis d'une lauréate du sondage, un moyen particulièrement puissant de reconnaissance des particularités du cheminement des femmes inscrites dans un programme de MTM et un élément qui facilite leur démarche.

18 Cette personne s'occupe donc en priorité des questions d'information, de sensibilisation et de promotion relatives à ces métiers dans les écoles secondaires, dans les centres d'éducation des adultes et auprès de groupes de femmes et d'associations de référence. Le centre a également commencé à intervenir dans les écoles primaires pour sensibiliser les élèves dans le contexte de l'approche orientante, mais la personne se consacre également au soutien des jeunes filles inscrites dans les programmes traditionnellement masculins.

19 Le Ministère a institué le programme « Projets novateurs », qui est une mesure de soutien financier offert aux commissions scolaires et aux cégeps pour des projets novateurs visant l'accès des femmes à des emplois traditionnellement masculins.

20 Dans son rôle quotidien de veille, elle voyait à accompagner les élèves féminines, à les rencontrer et à vérifier comment elles vivaient leur situation scolaire. Une partie de sa tâche consistait également à sensibiliser et à accompagner les enseignants dans leur tâche d'enseignement et de gestion de classes mixtes. Enfin, elle travaillait à sensibiliser la direction aux réalités des filles et à leur apport au milieu scolaire. Par exemple, la présence de filles ouvre de nouveaux horizons et amène parfois le centre à modifier le contenu des programmes de formation. Dans un domaine particulier de formation, entre autres, le centre a ainsi mis au point de nouveaux volets touchant le service à la clientèle parce que les filles ont une vision différente du métier.

21 Par exemple, un centre prévoit présenter sous peu une pièce théâtrale subventionnée par sa commission scolaire. Cette pièce humoristique vise à sensibiliser le personnel enseignant et à lui remettre en mémoire les réalités que vivent les filles inscrites dans des programmes de formation traditionnellement masculins. On y aborde l'ensemble des problématiques physiques et psychologiques qui leur sont particulières.

RÉSUMÉ

Expérience scolaire

Ce chapitre décrit l'expérience scolaire des femmes dans des formations à prédominance masculine à partir des données qualitatives du sondage, des textes et des entrevues en profondeur réalisées auprès des lauréates, et des témoignages des filles et des intervenants scolaires évoluant dans un centre de formation professionnelle.

Il ressort de l'analyse que l'expérience scolaire est vécue de façon variable d'une fille à l'autre, mais qu'elle leur apparaît globalement positive. On rapporte que les femmes inscrites dans une formation menant à un métier traditionnellement masculin réussissent bien. L'expérience scolaire est un processus ponctué d'obstacles, mais aussi d'éléments d'appui à leur démarche.

Les obstacles

Au cours de leur formation, compte tenu du fait qu'elles sont minoritaires dans une classe à prédominance masculine, certaines femmes :

- Vivent de l'isolement;
- Doivent prouver leur compétence;
- Se sentent désavantagées par rapport aux garçons sur les plans de la force physique et des connaissances pratiques du métier (acquis culturels);
- Subissent des remarques à caractère sexiste ou sexuel, du harcèlement ou de la discrimination de la part des élèves ou des enseignants;
- Rencontrent des obstacles liés aux stéréotypes sexuels (par exemple, l'accès peut se trouver freiné si, au sein du service d'admission d'un centre de formation, on ne croit pas que les femmes ont leur place dans un métier traditionnellement masculin);
- Souffrent d'un manque de soutien de certains enseignants qui ne perçoivent pas les besoins particuliers des femmes ou qui ont des difficultés à gérer des classes nouvellement mixtes.

D'autres difficultés existent, mais ne sont pas particulières aux femmes qui étudient dans une formation à prédominance masculine; elles s'observent également dans les autres secteurs de la formation professionnelle. Elles touchent, par exemple :

- Le processus d'adaptation. Les femmes doivent développer des capacités d'adaptation en raison d'un écart d'âge, de l'éloignement géographique, ou d'une absence prolongée du réseau scolaire, etc.
- La conciliation famille-travail-études. Des difficultés d'ordre personnel ou familial sont parmi les plus importantes notées par les personnes visées par l'étude. Les intervenants scolaires interviewés mentionnent qu'il s'agit du principal motif d'abandon scolaire.

Les éléments d'appui

Plusieurs facteurs personnels ou sociaux contribuent à l'intégration des femmes et à leur persévérance en milieu scolaire majoritairement masculin. Pour réussir, les femmes doivent :

- Avoir la passion du métier;
- Posséder des qualités personnelles telles que la force de caractère, une bonne estime de soi, de l'indépendance, etc.;
- Mettre au point des stratégies personnelles. On a observé quatre types de stratégies : l'autorenforcement, l'alliance, les stratégies modératrices et celles dites proactives;
- Bénéficier d'une aide professionnelle qui conforte, supporte et encourage;
- Être soutenues par leurs enseignants, qui les valorisent et installent un climat de respect dans leur classe;
- Participer à des événements de reconnaissance (par exemple, le concours *Chapeau, les filles!*);
- Obtenir du soutien social des proches, de modèles ou de mentors.

RÉSUMÉ

Expérience scolaire *(suite)*

Des facteurs scolaires associés à la vie des femmes dans un centre de formation professionnelle viennent appuyer leur cheminement. Il s'agit de mettre en place :

- Des moyens de promotion des métiers traditionnellement masculins et de sensibilisation à ces derniers;
- Certaines pratiques facilitant l'accès à la formation, par exemple la discrimination positive à l'égard des filles au moment de l'admission;
- Des stratégies de soutien à l'interne (moyens spécifiques et actions planifiées);
- Des activités de sensibilisation et d'accompagnement du personnel enseignant oeuvrant dans le contexte de classes nouvellement mixtes;
- Des politiques en matière de violence pour prévenir ou contrer le harcèlement psychologique, sexiste ou sexuel.

4 Concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science*

Dans un premier temps, l'historique et la description du concours sont présentés. On jette ensuite un bref regard sur la gestion et l'encadrement du concours en milieu scolaire, et, enfin, on en expose les effets et les retombées.

4.1 Historique et description du concours

Le concours *Chapeau, les filles!* a été mis sur pied en 1996, par le ministère de l'Éducation, afin de diversifier les choix de carrières des femmes et de valoriser à leurs yeux les métiers traditionnellement masculins.

Ce concours a plusieurs autres objectifs, dont celui de présenter des femmes qui réussissent dans la poursuite de programmes d'études traditionnellement masculins et de les proposer comme modèles auprès de la population féminine. Il vise également à faire connaître des programmes de formation où l'effectif féminin est peu représenté et à lutter contre les stéréotypes liés à certains métiers. Ces programmes ouvrent à des métiers rémunérateurs et élargissent la place des femmes à tous les secteurs de l'activité économique.

Le concours *Chapeau, les filles!* se déroule à l'ordre d'enseignement secondaire, en formation professionnelle, et à l'ordre d'enseignement collégial, en formation technique.

En janvier 2001, le concours *Excelle Science* a été créé à l'intention des étudiantes des facultés universitaires de sciences et de génie. Il poursuit les mêmes objectifs que le concours *Chapeau, les filles!*

En 2002-2003, on a dénombré 929 participantes au concours *Chapeau, les filles!* et 118 au concours *Excelle Science*. Sur le plan national, 30 lauréates de *Chapeau, les filles!* aux ordres d'enseignement secondaire et collégial ainsi que 28 lauréates d'*Excelle Science* ont reçu un prix variant de 1000 $ à 5000 $, ou ont bénéficié d'un stage rémunéré ou d'un séjour professionnel hors du Québec. Sur le plan régional, pour le concours *Chapeau, les filles!*, 191 lauréates ont été honorées et ont reçu des bourses allant de 500 $ à 1000 $.

Le concours compte une vingtaine de partenaires dont plusieurs ministères et organismes gouvernementaux, des centrales syndicales, des entreprises privées et des chaires d'études universitaires. C'est grâce à la mise en commun des contributions financières des partenaires que sont attribuées des bourses régionales et nationales à *Chapeau, les filles!* et des prix nationaux à *Excelle Science*.

4.2 Gestion et encadrement du concours en milieu scolaire

D'entrée de jeu, il importe de spécifier que les données présentées ci-après ne sont pas exhaustives. Elles ont été recueillies dans le cadre des entrevues qualitatives réalisées auprès des lauréates, de filles actuellement aux études dans un centre de formation professionnelle et d'un nombre restreint d'intervenantes et d'intervenants scolaires. Aussi, loin de prétendre à la généralisation, l'analyse proposée se veut avant tout une indication sur la manière dont le concours est géré et encadré dans certains milieux scolaires. À ce titre, elle est susceptible d'offrir aux actrices et aux acteurs de l'éducation un point de comparaison au regard de leurs propres démarches organisationnelles ainsi qu'un espace de réflexion sur les modalités de gestion et d'encadrement du concours.

La responsabilité de la gestion du déroulement du concours et de l'élaboration de ses conditions particulières dans chaque région incombe aux directions régionales du Ministère. Des comités régionaux formés de représentantes et de représentants du Ministère et de membres du personnel des centres de formation professionnelle et des cégeps sont créés chaque année en vue d'assumer cette fonction. Les intervenantes et les intervenants scolaires interviewés affirment que le concours *Chapeau, les filles!* constitue un projet valorisé dans leur milieu. Parce qu'il prend en considération les particularités du parcours des filles inscrites dans des programmes de formation traditionnellement masculins et qu'il souligne la réussite de celles qui y persévèrent, le concours est perçu comme un moyen permettant de valoriser la réussite scolaire.

Cette valorisation se traduit à différents niveaux de la structure scolaire, par exemple par des investissements humains et financiers. Des sommes peuvent être allouées à une commission scolaire pour des projets particuliers en liaison avec le concours. À titre d'exemple, un centre reçoit d'une fondation mise sur pied par sa commission scolaire des fonds pour l'octroi de prix de participation remis à des candidates qui n'ont pas obtenu de prix au concours. Sur le plan de l'allocation de ressources humaines, des postes sont parfois créés pour assurer une fonction de services liée au concours. Par exemple, une commission scolaire finance la prestation de services d'une conseillère pédagogique comme porteuse du dossier *Chapeau, les filles!* pour l'ensemble des centres de son territoire. Cette conseillère intervient notamment pour aider les établissements à concevoir, à évaluer et à améliorer leurs moyens de sensibilisation et de promotion relatifs au concours. Des rencontres régulières réunissant l'équipe pédagogique composée de conseillers et de représentants de directions de centres sont organisées afin de diffuser l'information et le matériel touchant le concours. La responsable du dossier assure ensuite un suivi auprès de chacun des centres afin de voir au bon déroulement du concours sur le plan local. Toutefois, à cause du contexte de décentralisation qui caractérise la gestion de certaines commissions scolaires, certains centres ne reçoivent pas, de ces dernières, de soutien particulier sur le plan des ressources humaines, matérielles et financières. Ils puisent donc à même leur propre budget les sommes requises pour l'organisation du concours. On voit ainsi des centres proposer une libération de tâches à certaines enseignantes afin qu'elles soient en mesure de s'occuper du concours. Selon un représentant d'une direction, les centres d'une même commission scolaire ont autrefois mis en commun des ressources humaines, mais ils ont par la suite abandonné cette option. Ils ont voulu, par cette décision, permettre aux responsables du dossier d'assurer une présence constante sur le plan local.

Par ailleurs, les commissions scolaires peuvent jouer un rôle dans la sélection des candidatures et, en général, dans l'organisation régionale des concours en affectant, par exemple, le personnel nécessaire à la réalisation des tâches et à la bonne marche du concours. À la fin du processus sur le plan local, le conseil des commissaires de certaines commissions scolaires remet également une attestation de reconnaissance aux gagnantes du concours.

Au niveau de l'établissement scolaire, des responsables de dossiers, souvent des conseillères et des conseillers pédagogiques ou d'orientation, sensibilisent les enseignants à l'importance de leur rôle dans le cadre du concours. Les conseillères et conseillers ou encore les adjointes et adjoints à la direction s'emploient aussi à faire la promotion du concours et à inciter les filles à y participer. Ils donnent de l'information sur les modalités de participation et d'inscription au concours. Les élèves ont parfois reçu au préalable une lettre personnalisée et signée, provenant de la direction, les invitant à prendre part à une séance d'information. En vue de manifester l'importance qu'elle prête au concours, la direction autorise les élèves à être libérées pour l'occasion durant leurs heures de cours. L'activité d'information peut s'accompagner du visionnement d'une vidéo et avoir lieu dans le contexte d'un dîner ou d'un souper. Dans certains établissements, un suivi individuel ou en sous-groupes est par la suite effectué pour vérifier l'intérêt des filles à participer au concours et, le cas échéant, pour déterminer les obstacles qui freinent leur participation. Si une élève désireuse de prendre part au concours se trouve dans une telle situation, des solutions peuvent lui être proposées pour l'aider à aplanir ces difficultés. De l'avis d'un représentant d'une direction et d'une conseillère d'orientation, cette forme de relance auprès des élèves augmente de façon marquée leur taux de participation au concours.

L'établissement s'occupe ensuite de faire parvenir les dossiers de candidatures à la commission scolaire, qui les achemine à la direction régionale. Ce sont les comités régionaux évoqués plus haut, constitués par les directions régionales, qui désignent les lauréates régionales et qui recommandent les candidatures au niveau national. Les comités nationaux prennent la relève pour les évaluer et, enfin, pour désigner les lauréates nationales.

Il se dégage de l'analyse effectuée que certaines conditions organisationnelles et humaines doivent être réunies pour favoriser le bon déroulement du concours et l'optimisation de ses résultats :

- Une volonté de la commission scolaire de donner de la visibilité au concours dans tous ses centres et, le cas échéant, de mettre en place des moyens pour sa mise en œuvre.

- Une intention ferme des directions de centres d'accorder de l'importance et de la visibilité au concours dans leur milieu. Leur soutien et leur encadrement dans la mise en place des conditions requises pour sa bonne marche paraissent indispensables.

- La présence d'une personne responsable du dossier dans les centres de formation professionnelle et autres établissements scolaires. Il s'agit du pendant scolaire de ce qu'on appelle en entreprise « les champions » d'un projet organisationnel. Ce sont les personnes clefs, à qui l'on peut se référer dans le milieu. Elles structurent et coordonnent la démarche tout en dynamisant l'environnement humain en fonction des objectifs visés.

- La délégation et la mise à contribution de relayeurs pour diffuser l'information sur le concours et en faire la promotion. Bien sûr, la plus grande participation possible de l'ensemble des membres du personnel à ce travail de diffusion est souhaitée. À ce chapitre, les enseignants ont un rôle central à jouer. Ils sont en mesure, de manière informelle, d'encourager les filles à participer au concours; certains le font en classe, devant les garçons, en valorisant la compétence des élèves féminines. Ce type de discours, émanant d'un homme devant des élèves masculins apparaît, selon des intervenants scolaires rencontrés, avoir une portée sur la valorisation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Il pourrait contribuer à effriter les préjugés des élèves masculins, qui seront de futurs collègues de travail. Selon le témoignage de femmes interviewées dans le contexte des entrevues qualitatives, en plus de fournir de l'information sur le concours, les enseignants aident à l'occasion à la rédaction des textes et assurent le suivi des dossiers de candidatures.

- La désignation d'un noyau de personnes-ressources, en particulier parmi ceux et celles qui interviennent directement auprès des filles, paraît un gage de succès. Il peut s'agir de membres du personnel professionnel ou administratif (personnel à l'admission, personnel d'administration, spécialistes de l'orientation ou de l'information scolaire et professionnelle, conseillères ou conseillers pédagogiques, etc.) ou du personnel enseignant, et même de représentants d'élèves. On a vu une présidente d'association étudiante universitaire inciter vivement les étudiantes en sciences et génie à prendre part au concours.

- La réflexion continue sur les actions mises en place et l'évaluation annuelle de ces dernières contribuent à l'ajustement et à l'amélioration de l'organisation du concours.

Comme l'estime une participante au sondage, on peut supposer que la reconnaissance d'un nombre important d'élèves d'un même établissement au concours témoigne du bon encadrement que le milieu scolaire a su fournir aux intervenantes et aux intervenants ainsi qu'aux candidates.

4.3 Effets et retombées

Les effets découlant du fait d'être lauréate aux concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* sont multiples mais souvent indirects. Il s'agit d'abord de répercussions qui se manifestent sur le plan personnel (par exemple valorisation, encouragement, confiance...). Par effet d'entraînement, ces dimensions positives d'ordre personnel influencent d'autres aspects de la vie des lauréates. De l'avis de certaines, les effets en cascade que produit la reconnaissance due au concours sont susceptibles de se répercuter, à long terme, jusque dans le processus de recherche d'emploi et d'intégration au travail. Il convient toutefois de souligner que ces répercussions varient d'une personne à l'autre et selon le métier auquel la lauréate s'est destinée. Dans le présent chapitre, il est question des effets d'ordre personnel et des répercussions du concours en relation avec les objectifs qui y sont poursuivis, alors que les retombées qui touchent plus spécifiquement la démarche de recherche d'emploi et l'embauche seront examinées dans les deux chapitres ultérieurs.

Le degré d'importance accordé au fait d'avoir été lauréate

Presque toutes les répondantes du sondage, pour le concours *Chapeau, les filles!*, estiment que le fait d'être lauréates a été pour elles un événement d'une très grande importance (« très important » : 52 %) ou d'une assez grande importance (« assez important » : 44 %). Elles ne sont donc que 4 % à indiquer qu'être lauréates a été pour elles peu ou nullement important. Les lauréates d'*Excelle Science* sont moins nombreuses à accorder une très grande importance à l'événement (27 %), qu'elles considèrent toutefois en majorité comme assez important (63 %). Elles ne sont que 10 % à juger le fait d'avoir été lauréates comme peu important (7 %) ou d'aucune importance (3 %).

Dimensions particulières affectées

Les effets d'ordre personnel générés par l'événement mentionnés par les lauréates du concours *Chapeau, les filles!* sont multiples. La valorisation personnelle et le sentiment que leurs efforts ont été récompensés sont les deux dimensions qui ont été reconnues par le plus grand pourcentage de répondantes comme effets liés au fait d'être lauréates. La possibilité de démontrer que les femmes sont capables de réussir dans des métiers traditionnellement exercés par les hommes et une plus grande confiance en leurs capacités sont des répercussion liées au concours qui sont mentionnées presque au même rang par un peu plus des trois quarts des répondantes.

À un degré moindre, cette expérience leur a apporté un soutien financier facilitant la poursuite de leur projet de carrière et un encouragement à poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention de leur diplôme[22]. Quatre-vingt pour cent de celles qui ont participé à un stage (stage rémunéré ou séjour professionnel) y ont trouvé l'occasion d'acquérir plus d'expertise.

22 Plusieurs mentionnent que leurs études étaient pour ainsi dire terminées lorsqu'on leur a attribué le prix ou encore qu'elles auraient terminé leurs études même en l'absence de cet incitatif.

Dimensions affectées (*Chapeau, les filles!*) N : 71

- **Valorisation personnelle** — **99 %**
- **Sentiment que les efforts ont été récompensés** — **93 %**
- **Démonstration que les femmes peuvent réussir dans des programmes MTM** — **78 %**
- **Plus grande confiance en ses capacités** — **77 %**
- **Soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière** — **61 %**
- **Encouragement à persévérer dans les études** — **56 %**
- **Stages comme occasions de développer plus d'expertise** — **80 %**
  (80 % de celles qui ont effectué un stage et un séjour professionnel)

Les lauréates d'*Excelle Science* sont plus nombreuses que celles du concours *Chapeau, les filles!* à mentionner qu'elles ont le sentiment d'avoir vu leurs efforts récompensés par le concours et à citer la contribution de ce dernier comme soutien financier facilitant la poursuite de leur projet de carrière. Par ailleurs, la valorisation personnelle est moins largement reconnue par les lauréates d'*Excelle Science* comme effet lié au fait d'être lauréates que chez les gagnantes du concours *Chapeau, les filles!*.

Dimensions affectées (*Excelle Science*) N : 30

- **Sentiment que les efforts ont été récompensés** — **97 %**
- **Valorisation personnelle** — **80 %**
- **Soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière** — **77 %**
- **Plus grande confiance en ses capacités** — **63 %**
- **Démonstration que les femmes peuvent réussir dans des programmes MTM** — **60 %**
- **Encouragement à persévérer dans les études** — **57 %**
- **Stages comme occasions de développer plus d'expertise** — **67 %**
  (67 % de celles qui ont effectué un stage et un séjour professionnel)

Effet le plus apprécié

Lorsqu'on demande aux répondantes du sondage du concours *Chapeau, les filles!* quel est, parmi l'ensemble des effets mentionnés ci-dessus, celui qu'elles apprécient le plus, elles répondent la valorisation personnelle. Plus loin derrière figurent l'impression d'avoir été récompensée pour ses efforts, le sentiment d'avoir acquis une plus grande confiance en ses capacités et la possibilité de démontrer que les femmes sont capables de réussir dans des programmes de formation conduisant à des métiers traditionnellement exercés par les hommes. Enfin, quelques lauréates ont particulièrement prisé l'occasion qu'elles ont trouvée de développer plus d'expertise dans le contexte d'un stage ou d'un séjour professionnel, l'obtention d'un soutien financier qui a facilité la poursuite de leur projet de carrière et l'encouragement à poursuivre leurs études.

Effet le plus apprécié[23] (*Chapeau, les filles!*) N : 71

- **Valorisation personnelle** — **38 %**
- **Impression d'avoir été récompensé pour ses efforts** — **18 %**
- **Plus grande confiance en ses capacités** — **11 %**
- **Démonstration que les femmes peuvent réussir dans des programmes MTM** — **10 %**
- **Occasion de développer plus d'expertise grâce au stage** — **8 %**
- **Soutien financier ayant facilité la poursuite de leur projet de carrière** — **8 %**
- **Encouragement à poursuivre les études** — **6 %**

Chez les gagnantes du concours *Excelle Science*, les choses se présentent différemment. Elles apprécient en premier lieu le fait que leurs efforts aient été récompensés, puis l'acquisition d'une plus grande confiance en leurs capacités. La valorisation personnelle qu'apporte la distinction au concours arrive en troisième lieu seulement. Aucune lauréate d'*Excelle Science* n'a reconnu le fait de pouvoir démontrer que les femmes peuvent réussir dans les programmes de formation traditionnellement masculins comme effet du concours ayant eu le plus d'importance pour elles.

23 La somme des pourcentages est de 99 % au lieu de 100 %. Cet écart est dû au procédé visant à arrondir les pourcentages liés à chaque élément.

Effet le plus apprécié[24] (*Excelle Science*) N : 30

- **Sentiment que les efforts ont été récompensés** — **27 %**
- **Plus grande confiance en ses capacités** — **23 %**
- **Valorisation personnelle** — **20 %**
- ***Ex aequo :***

  Encouragement à persévérer (études) et soutien financier — **13 %**
- **Stage comme occasion de développer plus d'expertise** — **3 %**
- **Démonstration que les femmes peuvent réussir dans des programmes menant à des MTM** — **0 %**

Mais la reconnaissance au concours influe aussi sur les projets des lauréates et sur les résolutions qu'elles prennent. Soixante-huit pour cent des gagnantes au concours *Chapeau, les filles!* et 63 % de celles du concours *Excelle Science* estiment que ce dernier a eu une influence positive sur leurs projets d'avenir. Les données qualitatives du sondage indiquent que certaines se sont senties confirmées dans leur choix de carrière et confortées dans l'idée qu'elles étaient à leur place dans leur domaine[25]. La confiance en leurs capacités nouvellement acquises les incite à maintenir leur persévérance et leur procure le désir de mener leurs projets à terme. Une proportion des lauréates prend la décision de poursuivre des études plus poussées[26] ou de se lancer dans un projet d'entreprise. Les lauréates du secteur technique et de l'ordre d'enseignement universitaire qui effectuent des études supérieures osent se présenter à d'autres concours ou à des bourses de recherche et d'excellence (bourse du millénaire, femme de mérite, etc.) et remportent les honneurs.

Certaines répondantes des deux concours mentionnent qu'elles ont vécu de la valorisation de la part des enseignants et de membres du personnel de leur établissement[27]. Des enseignants ont tendance à s'adresser aux lauréates pour leur confier certaines tâches (par exemple, correction d'examens au secteur professionnel). Une lauréate du niveau universitaire a constaté, chez son directeur de programme, une plus grande ouverture et une attitude plus accueillante à son endroit. Quelques-unes ont obtenu un poste d'enseignante à leur ancien établissement. Également, le fait d'être reconnues au concours leur apporte une plus grande crédibilité face aux étudiants masculins, en particulier au secteur professionnel. En raison de la visibilité dont elles bénéficient, certaines lauréates des deux concours ont la possibilité de faire plusieurs stages dans le cadre de leurs études. D'autres, plus spécifiquement du milieu universitaire, obtiennent des postes d'auxiliaires de recherche.

Le prix en argent est utilisé à différentes fins. Il a permis à une lauréate de financer un stage en région éloignée. Une autre a pu payer les coûts de son inscription dans une école spécialisée. Une étudiante s'est acheté un ordinateur, outil de travail utile dans son domaine. Une lauréate a été en mesure de démarrer son entreprise. On souligne aussi l'avantage de ne pas être affligée de dettes d'études et d'amorcer sa vie professionnelle sans passif financier. Le prix en argent permet également aux filles de se concentrer sur leurs études sans être contraintes de travailler pour payer leur formation et pour supporter leurs charges familiales. De l'avis de lauréates qui ont participé au sondage et d'un représentant d'une direction d'établissement interviewée, cette situation favorise une plus grande réussite en matière de résultats scolaires.

Les stages offrent aux lauréates l'occasion de se frotter à la réalité du métier ou de la profession et d'en découvrir des facettes ignorées. Ils contribuent à les aider à se situer par rapport au métier, à cerner leurs forces et leurs limites et à préciser leur projet professionnel. Le fait de se débrouiller dans un milieu étranger confère une plus grande force intérieure à celles qui séjournent à l'étranger. Ces séjours professionnels donnent à certaines le goût de découvrir des nouveaux visages du métier à travers d'autres cultures, de réitérer l'expérience du travail à l'étranger ou encore de revenir travailler dans le lieu où elles ont effectué leur stage. À la formation universitaire, le stage ou le séjour professionnel constitue un atout au dossier de l'étudiante, facilitant ainsi l'admission à la maîtrise. Des lauréates estiment que l'expérience du stage et du séjour professionnel surpasse le prix en argent en matière de retombées sur le plan professionnel. Non seulement le stage contribue-t-il au développement de l'expertise, mais encore il offre une possibilité unique de se faire connaître des employeurs.

Enfin, la participation au concours en éveille certaines à la réalité vécue par les femmes qui évoluent dans des environnements traditionnellement masculins. Cette prise de conscience peut avoir une incidence dans le milieu du travail. Par exemple, une lauréate d'*Excelle Science*, aujourd'hui ingénieure, organise lors de la Journée de la femme un dîner pour les employées féminines de sa compagnie. Ayant pris conscience de la situation des femmes en milieu traditionnellement masculin au moment du concours, elle souhaite désormais amener les femmes à se solidariser et les inciter à ne pas calquer leurs idées sur celles des hommes.

24 Même commentaire au sujet de la somme des pourcentages (99 % au lieu de 100 %).

25 Exceptionnellement, cela produit l'inverse. Dans le contexte de la rédaction du texte de présentation au concours, une lauréate s'est découvert du talent pour l'écriture et l'expression personnelle, si bien qu'elle désire désormais étudier dans un autre domaine. À la suite de sa participation au stage, une autre s'est rendu compte qu'elle n'était pas à sa place et a décidé de se réorienter dans un domaine traditionnellement féminin.

26 Cette situation est notable au niveau universitaire.

27 Toutefois, une lauréate indique que ses relations avec un enseignant se sont envenimées et qu'elle a vécu de l'intimidation de sa part à la suite de sa nomination au concours. L'enseignant craignait le pouvoir d'influence de cette étudiante plus âgée sur les autres filles et se sentait menacé de perdre le contrôle sur son groupe de classe.

En définitive, plusieurs estiment que le concours représente un coup de pouce important. Il s'agit pour elles d'une expérience positive et indélébile qu'elles souhaitent à d'autres. Certaines affirment avec emphase que cette expérience a représenté un lieu de transformation personnelle qui a changé leur vie.

Contribution à une meilleure connaissance des métiers traditionnellement masculins et rôle de modèles

Dans un autre ordre d'idées, les lauréates sont nombreuses (68 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 63 % des gagnantes d'*Excelle Science*) à croire qu'elles ont contribué à mieux faire connaître les métiers traditionnellement exercés par les hommes, en particulier par l'entremise des médias (radio, télévision et presse écrite locales, régionales et provinciales, revues spécialisées)[28] et dans le cadre de discussions informelles avec des étudiantes. Qu'elles estiment ou non avoir réussi à favoriser une meilleure connaissance de ces métiers, elles ont connu des situations qui y étaient propices : par exemple en classe, lors d'événements publics tenus à l'école, lors de conférences à l'extérieur de l'établissement scolaire ou à l'occasion de journées carrière[29].

Leurs opinions restent toutefois divisées quant à leur rôle de modèle auprès de leurs consoeurs d'études (36 % « oui », 20 % « non », 39 % « ne sait pas » et 4 % « ne s'applique pas » chez les répondantes de *Chapeau, les filles!*, et 30 % « oui », 33 % « non » et 37 % « ne sait pas » chez les lauréates d'*Excelle Science*). Certaines indiquent toutefois qu'elles ont plutôt représenté un modèle pour des jeunes filles du secondaire rencontrées dans le cadre de séances d'information sur les métiers de la formation professionnelle ou technique.

Relativement à leur contribution, au sein de l'établissement scolaire, à la diminution des préjugés touchant la participation des femmes à des programmes de formation traditionnellement masculins, les résultats diffèrent d'un concours à l'autre. Ainsi, les lauréates de «*Chapeau, les filles!* sont partagées sur la question puisque 37 % estiment avoir contribué à diminuer ces préjugés, que 41 % ne pensent pas l'avoir fait et que 23 % l'ignorent (« ne sait pas »). Les lauréates du concours *Excelle Science* croient en majorité (66 %) ne pas avoir contribué à amoindrir ces préjugés; par ailleurs, 7 % disent avoir favorisé une diminution des préjugés et 23 % ne le savent pas. Il convient toutefois de prendre en considération le fait qu'une partie des lauréates des deux concours qui jugent qu'elles n'ont pas contribué à minimiser ces préjugés affirment que de tels préjugés n'existent pas dans leur milieu scolaire. Cette idée est plus répandue dans l'ordre d'enseignement universitaire que dans les deux autres ordres d'enseignement. Certaines lauréates mentionnent qu'elles ne se considèrent pas comme des pionnières, qu'elles n'ont pas vécu de discrimination et qu'elles ne se sentent importunées et limitées d'aucune façon sur le plan du travail. Dans la foulée de ces réflexions, elles sont toutefois peu nombreuses, il faut le dire, à considérer la tenue de ce concours comme étant peu approprié à l'ordre d'enseignement universitaire.

Réactions du milieu scolaire et occasions de visibilité pour les lauréates

La nomination des lauréates a plus d'impact dans un centre de formation professionnelle et technique que dans une faculté universitaire. Ainsi, respectivement 72 % et 92 % des directions d'établissements et des enseignants de la formation professionnelle et technique ont manifesté des réactions à l'endroit des lauréates alors qu'à la formation universitaire, seulement 27 % des recteurs ou des membres du personnel de l'administration et 53 % des enseignants ont réagi positivement à la nomination des lauréates de leur établissement. Les réactions exprimées par les directions d'établissements, les enseignants ainsi que les consoeurs et les confrères d'études des lauréates sont généralement très positives. L'une des retombées à moyen terme, dans les milieux où des gagnantes ont été désignées, est que l'année suivante, un plus grand nombre de filles se présentent au concours. La présence de lauréates dans l'établissement constitue une confirmation concrète, pour les autres élèves féminines, qu'il leur est possible de gagner. Quelques répondantes au sondage ont signalé la présence de sentiments mixtes chez leurs consoeurs, sentiments composés de joie et de fierté, certes, mais également d'un soupçon d'envie ou de jalousie. Celles qui étaient en compétition avec les lauréates et qui n'ont pas remporté de prix éprouvent de la déception. D'autres regrettent de ne pas avoir pris part au concours. La plupart des confrères d'études s'associent à la réussite des lauréates et reconnaissent leur mérite. En revanche plusieurs, souvent sur un mode taquin mais parfois de manière plus critique, se plaignent de l'absence de concours reconnaissant le mérite des garçons. Ils perçoivent comme une injustice le fait qu'il n'existe pas d'équivalent au concours *Chapeau, les filles!* pour les élèves masculins inscrits dans des programmes de formation traditionnellement féminins.

28 Une lauréate affirme qu'une lectrice d'un journal local a découvert sa voie professionnelle en lisant un article portant sur sa nomination au concours. Par la suite, cette femme s'est inscrite au même programme de formation que celui dont était issu la lauréate.

29 Les occasions de mieux faire connaître les métiers traditionnellement masculins, pour les lauréates du concours *Chapeau, les filles!* sont, par ordre décroissant : lors d'entrevues dans les médias : 77 %, dans le cadre de discussions informelles avec des étudiantes : 62 %, en classe : 32 %, lors d'événement publics tenus à l'école : 31 %, lors de conférences à l'extérieur de l'établissement scolaire : 26 %, à l'occasion de journées carrière : 23 %, en d'autres occasions : 23 %. En ce qui concerne les lauréates du concours *Excelle Science*, le tableau est le suivant : elle ont contribué à mieux faire connaître les métiers traditionnellement masculins lors de discussions informelles avec des étudiantes : 73 %, lors d'entrevues dans les médias : 50 %, en d'autres occasions : 40 %, en classe : 23 %, dans le cadre de conférences à l'extérieur de l'université, dans le contexte d'événements publics dans l'établissement scolaire et lors de journées carrière : 7 %.

Dans la très grande majorité des cas (87 %), les répondantes du concours *Chapeau, les filles!* interrogées dans le cadre du sondage jugent que leur établissement scolaire leur a fourni des occasions de visibilité et soulignent le fait qu'on leur ait rendu honneur au concours. À la formation universitaire, l'événement semble moins souvent mis en évidence puisque seulement 60 % des lauréates abondent dans le même sens. Outre les dispositifs de communication et de promotion du Ministère, les moyens utilisés par le milieu scolaire afin de publiciser l'événement et de reconnaître le mérite des lauréates sont de divers ordres. À la formation professionnelle et technique, on peut avoir recours à l'affichage (de la liste des lauréates, de laminés avec photo des lauréates, etc.), à la diffusion par les médias (journaux étudiants, annonce sur le site Web de l'établissement, conférence de presse, etc.) ainsi qu'à la célébration et à l'hommage rendu dans le contexte d'événements (activités festives dans l'école, remise de prix lors du gala méritas, mention d'honneur à la soirée reconnaissance pour la remise des diplômes, banquet-démonstration, etc.). Parfois, les initiatives sont originales, inusitées ou au contraire très simples et de type relationnel :

- arrêt des cours (dans un seul cas) et visionnement en classe de l'entrevue télévisée à laquelle la lauréate participait;
- envoi d'une lettre de félicitations signée à la main, provenant de la direction de l'établissement;
- remise d'une plaque ou d'un certificat de reconnaissance par la commission scolaire (on a vu des membres de la commission scolaire aller porter cette plaque jusque dans la région de la lauréate, située à cinq heures de route);
- au concours régional, remise des prix au centre-ville;
- reconnaissance plus informelle dans le groupe de classe (félicitations verbales, applaudissements des consoeurs et des confrères de classe, questions des enseignants sur le séjour professionnel, etc.).

Le retentissement est parfois important en région, du fait de la petite taille de certaines écoles et parce que l'anonymat est moins marqué dans les petites localités que dans les grandes villes. L'impact du concours est également particulièrement intense lorsqu'une école voit pour la première fois certaines de ses élèves remporter les honneurs au niveau national ou qu'un nombre important d'élèves d'une même école deviennent lauréates.

À l'ordre d'enseignement universitaire, bien que dans une moindre mesure, on souligne l'événement de différentes manières :

- article dans le journal étudiant et affichage de ce dernier dans le département;
- article ou entrefilet dans le journal des professeurs de l'université;
- annonce sur le site Web de l'université;
- reconnaissance départementale et facultaire : félicitations verbales de la direction du département ou du doyen ou de la doyenne; mention affichée dans le département; annonce des prix dans la faculté; installation dans la faculté d'affiches du Ministère avec photo des lauréates;
- lettre de félicitations du recteur;
- envoi d'un message par courriel aux membres de l'université pour annoncer qu'une étudiante de l'université est lauréate;
- exposition d'une affiche des lauréates à une journée portes ouvertes de l'université.

L'analyse des données qualitatives du sondage appuie les résultats quantitatifs indiquant qu'il existe une différence entre les deux concours relativement à l'importance accordée à l'événement et à la diversité des modes de reconnaissance mis en œuvre dans les établissements. L'accent mis sur l'événement semble inversement proportionnel au niveau de formation considéré. Ainsi, de manière générale, il va en diminuant de la formation professionnelle à la formation universitaire. Il faut aussi garder à l'esprit que, pour les trois types de formation confondus, cet événement est souligné de façon variable d'un établissement à l'autre. Certains établissements utilisent plus d'un moyen pour mettre les lauréates en valeur alors que d'autres s'en tiennent à une seule initiative (par exemple, lettre de félicitations ou annonce sur le site Web). Par ailleurs, des lauréates se disent déçues du manque de visibilité et de publicité accordées aux résultats du concours dans leur milieu scolaire. De leur avis, leur établissement ne semble pas juger important de les mettre en relief. Une participante au sondage n'aurait bénéficié d'aucune reconnaissance n'eût été de celle qui lui a été témoignée par l'entreprise dans laquelle elle œuvre[30].

30 Cette entreprise a organisé une petite fête en son honneur pour souligner l'événement.

4.4 Raisons de non-participation

Les acteurs du milieu scolaire interviewés se réjouissent de l'augmentation, au fil des ans, de la participation des filles au concours. Ils s'interrogent néanmoins sur la résistance de plusieurs d'entre elles à y participer, et cela, en dépit des moyens d'information et de promotion mis en œuvre par le Ministère conjointement avec le milieu scolaire. Le principal motif de cette résistance évoqué par les participantes aux entrevues qualitatives est le manque de temps. Toutefois, certaines d'entre elles affirment que, même si elles avaient disposé du temps nécessaire, elles n'auraient pas pour autant éprouvé d'intérêt à participer au concours. Il semble qu'une part des élèves n'accorde pas beaucoup d'importance à l'événement. Selon les intervenantes et les intervenants scolaires consultés, le concours n'est pas toujours bien connu des élèves. De plus, certaines ne sont pas disposées à exposer leur difficile cheminement ou à partager leur expérience avec d'autres femmes. On peut également déduire des propos de certaines participantes universitaires au sondage que, du fait qu'elles ne s'estiment victimes d'aucun préjugé ou qu'elles ne vivent pas de difficultés particulières, elles se sentent peu concernées par le concours. Certaines, en plus de percevoir la rédaction du texte de présentation comme une tâche ardue, ne s'estiment pas aussi compétentes que d'autres candidates avec qui elles entreraient en compétition; en conséquence, elles jugent vain de tenter leur chance au concours. La jalousie des garçons au regard des initiatives conçues par les établissements pour appuyer la démarche des filles, dont le concours lui-même, freine aussi la participation de certaines filles. Elles déclinent donc les invitations à poser leur candidature par empathie pour l'expérience des garçons et, dans une perspective éthique, par refus de jouir d'avantages singuliers. Enfin, le concours, à cause de sa mise en évidence des filles, paraît faire obstacle aux stratégies d'ajustement et d'intégration modératrices et d'alliance que certaines d'entre elles tentent de déployer.

4.5 Autres rétroactions

Plusieurs lauréates qui ont participé au sondage mentionnent que le concours est bien structuré et rodé et adéquatement orchestré, et qu'il n'y a rien à y changer. Le bon encadrement du Ministère dans l'ensemble de son organisation et de sa gestion est également souligné. Le gala, les articles dans les journaux, les communiqués de presse et les entrevues réalisées avec les lauréates sont considérés comme des moyens adéquats pour mettre en valeur les résultats du concours et les lauréates ainsi que pour publiciser l'événement.

Toutefois, certaines lauréates, de même que des intervenantes et des intervenants scolaires ont des suggestions à formuler sur le plan de la publicité et de certains éléments de procédure liés au concours, et en ce qui concerne l'exploitation de ses retombées.

Publicité et information sur les modalités de participation au concours

Si, de l'avis de plusieurs lauréates du secteur professionnel, le concours est bien publicisé dans le milieu scolaire, il semble qu'aux niveaux supérieurs de formation, en particulier à l'ordre d'enseignement universitaire, il serait souhaitable qu'on améliore l'information sur le concours et qu'on en fasse une plus large promotion, puisque plusieurs personnes en ignorent l'existence. L'exposition de l'affiche du Ministère comme seul mode de promotion du concours est jugé insuffisant. Des lauréates d'*Excelle Science* affirment que, sans leur incitation à participer au concours, leurs amies n'auraient pas été informées de son existence ni n'y auraient posé leur candidature. L'information et la publicité paraissent également faire défaut dans les universités anglophones. Une lauréate étudiant à l'une de ces universités n'a participé au concours que parce qu'elle en a été informée par une autre personne. Même aux secteurs professionnel et technique, la présence de lacunes est dénoncée. Ainsi, on note dans certains établissements un manque de publicité et d'information et le fait que l'information est fournie à la dernière minute[31]; de plus, le moment de diffusion de l'information n'est pas toujours bien choisi[32]. Enfin, l'analyse des entrevues qualitatives avec des lauréates ou des filles présentement aux études révèle que l'information se résume parfois à la remise de dépliants d'information. Il faut toutefois prendre en considération le fait que certaines critiques relatives à l'information sur le concours proviennent de lauréates qui ont été reconnues dans les débuts du concours *Chapeau, les filles!*. La situation a donc pu évoluer depuis, rendant ces affirmations non pertinentes.

31 À titre d'exemple, une lauréate du secteur professionnel indique que le concours était très peu publicisé dans son établissement et qu'elle n'en a été informée par un membre du personnel de l'administration qu'à la toute dernière minute. L'explication des modalités de participation au concours et la constitution du dossier de la candidate ont été effectuées dans la précipitation. Une autre lauréate du secteur professionnel estime que si elle est la seule de son département à avoir participé au concours, c'est que ses consœurs ont jugé qu'elles ne disposaient pas du temps requis pour constituer leur dossier parce qu'elles ont reçu l'information trop tardivement. Une lauréate de la formation technique affirme n'avoir jamais vu de publicité sur le concours (seuls quelques dépliants étaient déposés au service des bourses). Elle a été la seule de son programme à se présenter. Une lauréate de la formation technique n'a été informée du concours qu'une semaine avant la fin de ce dernier, par une autre étudiante qui s'y présentait.

32 Par exemple, dans l'établissement de deux lauréates du secteur professionnel, cette information a été diffusée à la fin des cours, tout juste avant les vacances de Noël. En conséquence, très peu d'élèves étaient présentes pour prendre note des renseignements fournis. Une autre fille, du même secteur, affirme que la personne chargée de communiquer cette information s'est présentée à la fin de la journée, si bien que presque personne n'était au rendez-vous.

Procédures de sélection des lauréates

La rédaction du texte de présentation au concours amène certaines femmes à entreprendre une réflexion en profondeur sur leur cheminement personnel et professionnel. À travers cette rétrospective, elles parviennent à mieux cibler leurs objectifs de carrière et elles en retirent une motivation à les poursuivre. L'exercice de préciser sa pensée, de la traduire verbalement et de réfléchir sur sa vie constitue une source de fierté pour plusieurs femmes. Il s'agit également d'une expérience porteuse d'une récompense intrinsèque, qui va bien au-delà du simple fait de gagner un prix. Toutefois, le travail de rédaction apparaît lourd et exigeant à certaines puisqu'il demande temps et effort. De l'avis d'intervenantes et d'intervenants scolaires consultés, cet exercice est souvent en discordance avec les qualités, les aptitudes et les modes d'apprentissage privilégiés par les filles qui ont opté pour un métier traditionnellement masculin. La rédaction de texte fait en effet appel à des modes verbaux d'appréhension de la réalité alors que ces femmes s'inscrivent plutôt dans une approche concrète et manuelle de développement et d'expression; elles ne sont donc pas enclines à entreprendre la rédaction d'un texte. Également, le moment durant lequel ce travail doit être accompli coïncide parfois avec la période d'examens. Selon des intervenantes et des intervenants du milieu scolaire, le soutien accordé pour la rédaction du texte et la constitution du dossier de candidature diffère en outre d'un établissement à l'autre. Certaines candidates rédigent leur texte sans aucune aide alors qu'on leur prête main-forte, dans certains établissements, pour en peaufiner les aspects plus formels (correction de l'orthographe, mise au propre du texte, etc.). Une partie des candidates peuvent compter sur un soutien encore plus important de leur milieu d'enseignement. Dans un établissement, par exemple, des ateliers d'écriture leur sont proposés afin de les aider à rédiger un texte qui respecte les règles grammaticales tout en exprimant la cohérence et l'articulation de la pensée. Toutefois, l'aide apportée dans certains établissements va parfois au-delà de ce qui est souhaitable. Par exemple, des membres du personnel scolaire se livrent à un travail de réécriture quasi intégrale du texte des lauréates. Dans ce contexte, il y a lieu de croire que les élèves ne jouissent pas de conditions identiques dans l'élaboration de leur dossier de candidature. Les candidates qui maîtrisent une bonne qualité d'écriture risquent également d'être avantagées par rapport à d'autres plus « méritantes » mais moins habiles à manier la langue. Ces constats conduisent certains des intervenantes et des intervenants scolaires interrogés à s'interroger sur la valeur du texte de présentation comme moyen principal de sélection au concours. Certains vont jusqu'à entrevoir la possibilité de ne plus y avoir recours pour juger de la qualité d'une candidate. D'autres songent à restreindre le nombre d'aspects à traiter dans la lettre de présentation afin d'alléger le travail de rédaction pour les candidates et la lecture des textes pour les membres du jury. De plus, si dans certaines régions (Montréal), on convoque les candidates en entrevue pour compléter l'évaluation de leurs textes de présentation, il semble qu'il s'agit d'une pratique qui n'est pas généralisée. Encore une fois, les candidates sont soumises à une procédure de sélection différente selon leur lieu de formation.

Enfin, le Ministère fait preuve de transparence en ce qui a trait aux critères de sélection des candidates, puisqu'ils sont énoncés dans les dépliants d'inscription au concours. Toutefois, si les critères de la grille d'évaluation des textes utilisée par les membres des jurys sont fournis aux comités régionaux et nationaux, ils ne sont pas nécessairement portés à la connaissance des différents intéressés dans les établissements scolaires, à qui échappe donc une partie des données du processus d'évaluation. À titre d'exemple, selon les conseillers d'orientation rencontrés, plusieurs élèves qui soumettent leur candidature ignorent qu'elles seront évaluées en fonction de leur aptitude à représenter un modèle pour les jeunes filles.

Par ailleurs, un regard s'impose sur la perception des lauréates et des intervenantes et intervenants scolaires quant aux objectifs du concours et ce qu'il est censé reconnaître.

Perceptions des objectifs et de l'objet de la reconnaissance liés au concours

De manière générale, les commentaires formulés par des répondantes au sondage indiquent qu'elles saisissent bien certains des objectifs importants du concours (présenter des femmes qui ont choisi des métiers traditionnellement masculins, faire connaître ces métiers et éventuellement attirer un plus grand nombre de femmes dans cette voie). L'objet de la reconnaissance est toutefois perçu de façon variable selon les personnes. Certaines lauréates mentionnent que le concours souligne à juste titre l'effort qui représente la partie invisible d'une démarche parfois exigeante. D'autres indiquent qu'il s'agit d'un concours qui reconnaît la différence et non la performance, ce qui à leur sens représente une initiative rare et heureuse. Dans l'esprit de certaines, on rend hommage à des femmes qui, sortant des sentiers battus, sont allées jusqu'au bout de leurs convictions.

En revanche, d'autres participantes au sondage ont le sentiment que les lauréates sont choisies sur la base de l'adversité et des difficultés auxquelles elles ont été confrontées au cours de leur vie et de leurs études, ou encore que le concours est axé sur la personnalité des candidates plutôt que sur leurs compétences.

Cette idée de reconnaître, dans le cadre du concours, les compétences des filles inscrites dans des programmes de formation est reprise par des intervenantes et intervenants scolaires interviewés, bien que de façon marginale.

Selon leur perspective, le fait d'accorder, au sein du concours, une plus grande importance aux compétences des femmes et à la participation des employeurs serait de nature à susciter l'adhésion d'un nombre plus considérable d'élèves féminines. Une suggestion originale a consisté à proposer qu'il revienne aux employeurs de rédiger une lettre de présentation vantant les mérites de leurs employées qui exercent un métier traditionnellement masculin au sein de leur entreprise. L'utilisation d'une telle formule déplacerait toutefois l'axe du concours du milieu de l'éducation vers celui du travail. La sélection s'exercerait, en effet, non plus à partir d'un bassin de diplômées mais bien de travailleuses présentement en emploi. Cette suggestion mérite réflexion, mais de prime abord, elle ne semble pas correspondre au champ d'intervention du Ministère.

La pluralité de ces perceptions témoigne peut-être d'une forme de méconnaissance quant à la cible de la reconnaissance témoignée dans le cadre du concours, mais il s'agit probablement, dans certains cas, de la manifestation d'une évolution des perspectives et d'une reconnaissance des réalités contemporaines liées au cheminement des filles au sein des programmes de formation et des métiers traditionnellement masculins. Ces réalités ont été abordées dans le chapitre qui porte sur l'expérience scolaire, et seront également traitées dans le chapitre touchant l'expérimentation du monde du travail.

L'annonce des résultats

Le moment où ont lieu l'annonce des résultats, par le Ministère, et les activités de reconnaissance ne convient pas à plusieurs puisque, ayant terminé leurs études, elles ont déjà quitté leur établissement[33]. Elles ne sont donc pas en mesure d'obtenir de rétroaction des membres de leur ancienne communauté scolaire ni de participer aux événements de reconnaissance ou aux activités de mise en valeur du concours et des lauréates organisées par l'école ou le Ministère. Pour certaines, la participation au gala national coïncide avec les examens de fin de session, ce qui constitue à leurs yeux une situation difficile à gérer.

Le gala

Le gala national est vécu par plusieurs comme un événement prestigieux et fort valorisant. Il représente un moment magique pour ces femmes qui découvrent avec étonnement le vaste éventail des métiers traditionnellement masculins. Il leur offre également la possibilité d'échanger avec d'autres filles sur leur métier et sur leur expérience de formation et de travail dans un milieu traditionnellement masculin. Elles se sentent donc moins isolées dans leur démarche, et plusieurs en ressortent stimulées et encouragées. Le gala représente en outre un lieu de réseautage avec des intervenantes et des intervenants du milieu du travail, et certaines des rencontres qui y sont faites s'avèrent fructueuses. À titre d'exemple, une lauréate d'*Excelle Science* a obtenu des conseils utiles de personnes qui avaient assisté au gala et elle communique toujours (depuis trois ans) avec l'une d'elles, qui l'avait encouragée à poursuivre des études supérieures. Il arrive également que des membres du personnel des ministères ou des organismes rencontrés lors du gala établissent pour les lauréates les contacts qui leur permettent de décrocher un emploi.

Un petit nombre de lauréates jugent le gala impersonnel (elles ont le sentiment d'avoir défilé comme des numéros) et le perçoivent comme une tribune qui vise avant tout à mettre en valeur le Ministère et ses partenaires. Certaines sont également mal à l'aise ou intimidées par l'envergure de l'événement, de même que par l'ampleur des activités qui succèdent au gala. Ce dernier serait caractérisé par une trop grande recherche d'effet, et les lauréates s'estiment trop mises en évidence et placées sur un piédestal[34].

Exploitation du concours

Des lauréates des deux concours estiment que la continuité de la reconnaissance et de la médiatisation du concours et de ses retombées est rompue (il n'existe plus rien) après l'annonce du grand prix et le gala national. Sur la base de ces éléments, elles jugent que les effets du concours ne sont pas assez exploités. Certaines regrettent de ne pas avoir pu remplir leur mission de modèles et de n'avoir pas été mises à contribution par leur établissement pour proposer aux autres femmes des exemples de réussite dans un programme de formation et un métier traditionnellement masculins. Dans le milieu universitaire, des lauréates qui avaient proposé leurs services n'ont jamais été sollicitées pour aller discuter avec les filles dans les écoles et les inciter à se diriger en sciences et en génie. Également, des cybermentores, pourtant désireuses de communiquer leur expérience et de prodiguer des conseils à des jeunes filles en quête d'information et d'une relation de mentorat, mentionnent n'avoir reçu aucune demande ni courriel à cet effet.

33 Certaines sont retournées dans leur région, d'autres effectuent un stage à l'extérieur ou travaillent à temps plein.

34 Les quelques commentaires formulés à propos du gala régional sont divergents. Pour certaines, il est bien organisé, et les moyens de reconnaissance choisis pour l'occasion sont pertinents (par exemple, présentation d'une vidéo montrant la lauréate en action sur les lieux de sa formation). D'autres, cependant, émettent des critiques semblables à celles qui sont exprimées à propos du gala national (trop impersonnel, etc.).

Conclusion

L'ensemble de ces constats met en lumière le travail pertinent qui s'accomplit dans le réseau de l'éducation relativement au concours et à son organisation, et suggère également l'idée que certaines actions pourraient être entreprises pour bonifier ce travail et améliorer la situation des filles. L'une de ces actions, à la portée de tous les acteurs et actrices du milieu scolaire, consiste en l'établissement d'une culture de la reconnaissance.

Une culture de la reconnaissance dans le milieu scolaire

La reconnaissance témoignée dans le contexte du concours *Chapeau, les filles!* est d'ordre plutôt formel, public et ponctuel. Pour être pleinement significative, une telle forme de reconnaissance doit être nourrie par une culture de la reconnaissance ancrée dans le milieu scolaire, et qui est susceptible de se développer, selon des modes informels de communication, dans la relation quotidienne que les enseignants et les autres membres du personnel tissent avec les élèves féminines. La reconnaissance individuelle et privée est puissante et elle risque moins de mettre en péril l'utilisation de certaines stratégies par les femmes évoluant dans un environnement à prédominance masculine.

L'initiative visant à reconnaître, au moyen du concours, la persévérance et l'engagement de ces femmes dans leur voie non traditionnelle est importante. Pour que cette forme de reconnaissance ait l'impact voulu il faudrait lui adjoindre, au sein des établissements, trois autres types de reconnaissance : la reconnaissance existentielle, relative à la personne dans ce qu'elle a de distinct et d'unique, la reconnaissance de ses compétences dans la pratique du métier et la reconnaissance des résultats qu'elle atteint[35].

Afin de minimiser la déception que vivent celles qui ne deviennent pas lauréates, peut-être y aurait-il lieu, à l'instar de ce qu'accomplissent certains établissements, de tenter d'instaurer des moyens de reconnaissance qui leur seraient destinés. Comme il en a déjà été question, on octroie ainsi, dans un centre de formation professionnelle, des prix à certaines des candidates qui ne se sont pas distinguées au concours. L'objectif visé par cette initiative est de leur procurer le sentiment que leur démarche est tout autant méritante que celle des lauréates, qu'elles peuvent tisser avec ces dernières des liens de solidarité et qu'elles ne sont pas mises à l'écart des réjouissances.

Il serait souhaitable, de plus, que les membres des établissements scolaires tentent de trouver des moyens de reconnaître et de souligner l'effort, la détermination, la compétence et la réussite des garçons. Il conviendrait d'expliquer aux garçons l'objectif du concours, qui n'est pas une mise en valeur des filles dans leur dimension exclusivement sexuelle, mais plutôt la valorisation d'une situation qui n'est pas assez répandue. Une telle démarche favoriserait sans doute une meilleure compréhension et, partant, une plus grande acceptation du concours chez les garçons.

En définitive, il se dégage de l'analyse que le concours constitue un moment important dans le cheminement des filles qui se sont inscrites dans un programme de formation traditionnellement masculin. Cet événement peut même avoir des répercussions à l'étape de leur insertion professionnelle, ainsi que le met en relief le chapitre suivant.

35 Pour une meilleure compréhension des différents types de reconnaissance, consulter le document suivant : Jean-Pierre BRUN et Ninon DUGAS. *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens*. Québec, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations, 2002, 22 p. Adresse électronique: http://cgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/fra/monographies.asp. Il s'agit d'un document qui porte sur la reconnaissance au travail, mais certains des concepts évoqués sont transposables dans le milieu scolaire.

LES QUATRE FORMES DE RECONNAISSANCE

Personne	**Processus de formation** →		**Produit**
Reconnaissance existentielle	Reconnaissance des compétences	Reconnaissance de l'engagement et de l'effort	Reconnaissance des résultats

RÉSUMÉ

Concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science*

Historique

Le concours *Chapeau, les filles!* : mis sur pied en 1996, il s'adresse aux femmes inscrites à un programme de formation professionnelle et technique menant à l'exercice d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculin. Le concours se déroule sur une base locale, dans les établissements scolaires, puis sur le plan régional, sous la coordination des directions régionales du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Par la suite, les lauréates régionales concourent à l'échelle nationale.

Le concours *Excelle Science* : créé en 2001, il est destiné aux femmes inscrites à une discipline universitaire liée aux domaines des sciences ou du génie où l'effectif féminin est sous-représenté. La gestion des candidatures est centralisée au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Le financement : c'est grâce à la mise en commun de contributions financières des différents partenaires que les prix sont remis aux lauréates dans le cadre de cérémonies officielles tenues dans toutes les régions, et, par la suite, au cours d'un gala national réunissant les lauréates de *Chapeau, les filles!* et celles d'*Excelle Science*.

Organisation

Le concours est généralement bien perçu dans les différents milieux scolaires. Toutefois, les établissements qui offrent la formation professionnelle et technique accordent une plus grande visibilité au concours et en soulignent davantage les résultats, de même que le mérite des lauréates, que ne le font les établissements universitaires.

Plusieurs lauréates qui ont participé au sondage mentionnent que le concours est bien structuré et bien organisé et en soulignent la qualité de la gestion. Toutefois, on formule des suggestions pour améliorer la publicité liée au concours et certaines procédures concernant l'exploitation des retombées.

Les conditions humaines et organisationnelles suivantes doivent être réunies pour favoriser le bon déroulement du concours en milieu scolaire :

- une volonté claire de la commission scolaire, d'une part, et du centre de formation, d'autre part, d'accorder de l'importance et de la visibilité au concours, et le cas échéant, d'instaurer des moyens pour le mettre en œuvre;
- la présence d'une personne responsable du dossier dans les centres de formation professionnelle et autres établissements scolaires;
- la délégation et la mise à contribution de relayeurs d'information et de promotion;
- une réflexion continue sur les actions à mettre en place et une évaluation annuelle de ces dernières.

Les élèves qui n'ont pas participé au concours ainsi que des intervenantes et intervenants scolaires invoquent les raisons suivantes : le manque de temps, le manque d'intérêt, la méconnaissance du concours et le sentiment d'incompétence face à la rédaction du texte de présentation.

RÉSUMÉ

Concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science* *(suite)*

Effets

Selon les résultats du sondage téléphonique, 96 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 90 % de celles d'*Excelle Science* considèrent que le fait d'avoir gagné au concours a été pour elles un événement d'une très grande ou d'une assez grande importance. Les gagnantes du concours *Chapeau, les filles!* sont toutefois plus nombreuses (52 %) que leurs consoeurs d'*Excelle Science* (27 %) à considérer le fait comme très important.

Les effets du concours qui ont été mentionnés par le plus grand nombre de lauréates de *Chapeau, les filles!* sont, par ordre d'importance :

- la valorisation (99 %);
- le sentiment que leurs efforts sont récompensés (93 %);
- la démonstration que les femmes peuvent réussir dans des programmes de formation à des MTM et une plus grande confiance en leurs capacités (77 %);
- l'impression d'avoir développé leur expertise grâce aux stages ou aux séjours professionnels (80 % de celles qui y ont participé).

Les effets du concours qui ont été mentionnés par le plus grand nombre de lauréates d'*Excelle Science* sont, par ordre d'importance :

- le sentiment que leurs efforts sont récompensés (97 %);
- la valorisation (80 %);
- le soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière (77 %);
- l'impression d'avoir développé leur expertise grâce aux stages ou séjours professionnels (67 % de celles qui y ont participé).

Mentionnons que 56 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 57 % des lauréates d'*Excelle Science* ont affirmé que la victoire les encourage à persévérer dans leurs études, et respectivement 68 % et 63 % d'entre elles ont rapporté que cela influence de manière positive leurs projets d'avenir.

De plus, plusieurs lauréates estiment avoir contribué à mieux faire connaître les MTM. Elles restent néanmoins divisées quant à leur rôle de modèles au sein du milieu scolaire et à leur contribution à la diminution des préjugés relatifs à la présence des femmes dans les programmes de formation à des MTM.

Retombées

La reconnaissance :

- le concours a des répercussions sur la persévérance scolaire et l'insertion professionnelle;
- le gala national est un événement prestigieux et valorisant;
- le manque de continuité après le gala est souligné, notamment en ce qui concerne le rôle de modèles auprès des autres jeunes filles;
- en milieu scolaire, elle doit être accompagnée d'autres formes de reconnaissance et ouverte à d'autres personnes (non-gagnantes, non-participantes).

Signalons que la reconnaissance pourrait s'appliquer aux garçons, ou qu'à tout le moins, la reconnaissance témoignée aux filles devrait leur être expliquée. Afin de favoriser une meilleure compréhension des objectifs du concours, il conviendrait d'expliquer aux garçons, que la reconnaissance qui y est liée n'est pas une mise en valeur des filles dans leur dimension exclusivement sexuelle mais plutôt la valorisation d'une situation qui n'est pas assez répandue.

5 Transition de l'école au travail

Avant d'aborder les différents aspects liés au processus d'insertion professionnelle des filles qui se sont inscrites dans un programme de formation traditionnellement masculin, il peut être intéressant d'examiner l'occupation actuelle des lauréates des concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*. Où en sont-elles aujourd'hui et quel est leur degré de persévérance relativement à leur choix d'un métier traditionnellement masculin?

5.1 Situation occupationnelle des lauréates du concours

Il ressort du sondage réalisé auprès des lauréates des deux concours que, dans la grande majorité des cas, elles ont persisté dans le secteur dans lequel elles se sont formées, que ce soit dans le cadre du travail ou des études. La principale occupation des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* est le travail (68 %), qu'elles exercent à temps plein ou à temps partiel[36]. Parmi l'ensemble de celles qui travaillent (aussi bien à temps plein qu'à temps partiel), 69 % détiennent un emploi lié à leur ancien programme de formation. Si l'on ne considère que celles qui travaillent à temps plein, le pourcentage de celles qui occupent un emploi directement lié à leur programme de formation est encore plus élevé (32/42 : 76 %). En outre, la proportion des sans-emploi est relativement faible. Seulement 10 % des personnes interrogées étaient à la recherche d'un emploi au moment du sondage, dont quatre étaient prestataires de l'Assurance-emploi et une seule recevait des prestations de dernier recours. Par ailleurs, 14 % (10/71) des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* poursuivent présentement des études dans un nouveau programme de formation. Parmi ces dernières, sept (donc 70 %) ont poursuivi des études supérieures dans un domaine de formation directement lié à leur programme d'origine ou en continuité avec celui-ci. En outre, trois filles seulement se sont réorientées vers un programme de formation traditionnellement féminin.

Les lauréates du concours *Excelle Science* sont en très grande majorité aux études (22/30 : 74 %), qu'elles soient encore inscrites dans leur programme d'origine ou qu'elles effectuent une formation dans un nouveau programme. Trente-sept pour cent (11/30) d'entre elles étudient encore dans le même programme que celui dans lequel elles étaient inscrites au moment du concours. Le sondage révèle qu'à l'instar des lauréates du concours *Chapeau, les filles!*, celles d'*Excelle Science* persévèrent dans la voie non traditionnelle qu'elles ont choisie. En effet, parmi celles qui sont aux études dans un nouveau programme de formation (11/30, soit 37 %), 82 % (9/11) poursuivent des études aux cycles supérieurs dans un domaine directement lié à leur programme de formation antérieur. De plus, des huit filles qui occupent présentement un emploi à temps plein (27 % de l'ensemble des lauréates), sept détiennent un poste lié à leur domaine de formation; il s'agit donc de 87 % de celles dont le travail constitue la principale occupation. Il est à noter qu'aucune des lauréates d'*Excelle Science* ayant participé au sondage n'est présentement à la recherche d'un emploi.

L'ensemble de ces constats paraît certes encourageant. Il indique à tout le moins que des dispositions personnelles ou des conditions environnementales sont à l'œuvre pour propulser ces femmes vers leur devenir. Mais comment celles qui font le saut sur le marché du travail sont-elles parvenues à décrocher un emploi? De quelle manière ont-elles vécu l'étape de la recherche d'emploi? Quelles sont les difficultés qui ont pavé la voie de leur embauche? Sur quelles formes d'aide ont-elles pu compter? Telles sont les questions qui surgissent à cette étape de l'analyse.

5.2 Recherche d'un emploi

À l'exception d'une seule, les lauréates interviewées sur leur recherche d'emploi dans le cadre des entrevues n'ont pas éprouvé de difficultés majeures à trouver un emploi. Il faut toutefois se garder de généraliser ces résultats à l'ensemble de la clientèle féminine qui compose l'effectif des programmes de formation traditionnellement masculins. D'une part, le nombre des femmes interviewées sur le sujet est infime (9) et, d'autre part, ces femmes sont,

36 Quarante-deux lauréates travaillent à temps plein, dont 32 détiennent un emploi lié à leur programme de formation d'origine. Six travaillent à temps partiel, dont seulement une occupe un emploi en relation avec son programme de formation.

en tant que lauréates, susceptibles de présenter des caractéristiques particulières à ce groupe. Toutefois, les intervenantes et les intervenants scolaires rencontrés mentionnent que les filles qui réussissent bien à l'école (et non seulement les lauréates) se trouvent toutes rapidement du travail.

Une partie des lauréates qui travaillent ou ont déjà travaillé dans leur domaine ont obtenu leur premier poste après un très court délai, par l'intermédiaire d'un enseignant de leur centre ou de personnes de leur entourage oeuvrant déjà dans leur secteur professionnel (connaissances, conjoint). D'autres ont obtenu leur emploi à la suite du stage obligatoire dans le cadre de leur programme. Quelques-unes ont effectué leur démarche d'emploi de manière systématique en se présentant chez les employeurs inscrits sur la liste fournie par un enseignant de leur centre. Enfin, une lauréate a répondu à une offre d'emploi parue dans un journal, une autre y a annoncé ses services et une dernière a sollicité un poste d'enseignant ou d'enseignante qui était affiché dans son centre. Une intervenante d'un organisme qui travaille auprès des femmes affirme qu'elle a senti une bonne ouverture à l'embauche de femmes de la part des employeurs des 103 entreprises qu'elle a visitées.

Certains facteurs peuvent expliquer cette ouverture progressive des milieux de travail à la présence des femmes dans les métiers autrefois réservés aux hommes. Les besoins de main-d'œuvre qualifiée et l'évolution des mentalités, déjà mis en relief, ont à n'en pas douter leur importance. Par ailleurs, les employeurs qui ont déjà embauché des femmes qui ont effectué le travail de façon satisfaisante sont plus enclins à accueillir favorablement la candidature de travailleuses. Enfin, certaines lauréates signalent aussi l'impact du concours lui-même, lequel agirait sinon comme levier direct à l'embauche, du moins comme vecteur de changement d'attitudes chez les femmes et chez certains employeurs.

5.3 Expérience particulière des lauréates du concours *Chapeau, les filles!*

Les lauréates interviewées dans le cadre des entrevues qualitatives se sentaient généralement prêtes à intégrer le marché du travail à la fin de leurs études. Elles avaient acquis un bagage de connaissances, mais il leur restait à expérimenter concrètement le fait d'intégrer un milieu d'hommes et d'arriver à y faire leur place.

Lorsqu'on observe les résultats du sondage, on constate que très majoritairement, les lauréates des deux concours (81 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 87 % de celles d'*Excelle Science*) qui effectuent des démarches d'emploi portent à la connaissance des employeurs le fait qu'elles ont obtenu un prix. La plupart de celles qui le font l'inscrivent dans leur CV[37] (88 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 100 % de celles d'*Excelle Science*) et le mentionnent lors des entrevues d'embauche (63 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 31 % de celles d'*Excelle Science*). Plus rarement, elles communiquent cette information aux employeurs au téléphone (respectivement 23 % et 15 %). L'inscription de cette distinction dans leur CV rend les lauréates fières de se présenter devant les employeurs. Le fait d'avoir été reconnues au concours dissipe chez certaines les craintes de travailler dans un milieu traditionnellement masculin et leur donne le courage de se lancer à l'assaut du métier ou de la profession. Leur motivation ainsi décuplée, elles abordent les employeurs avec plus d'aplomb et d'assurance. Dans l'ensemble de celles qui sont en mesure de s'exprimer sur la question (N : 43 - *Chapeau, les filles!* et N : 13 - *Excelle Science*), 40 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* et 46 % de celles d'*Excelle Science* estiment que le fait qu'elles aient été lauréates a incité les employeurs à les convoquer en entrevue. En revanche, nombre d'entre elles ne peuvent se prononcer sur le sujet (« ne sait pas » : 33 % - *Chapeau, les filles!* et 31 % - *Excelle Science*). Si l'on en croit les répondantes au sondage, il n'est pas clair que la reconnaissance qu'apporte le concours constitue un facteur d'embauche. Lorsqu'on ne considère que les répondantes qui occupent un emploi dans un métier traditionnellement masculin – que cet emploi soit ou non lié à la formation d'origine – et qui ont fait savoir aux employeurs qu'elles avaient été lauréates au concours (N : 29 - *Chapeau, les filles!*, N : 13 - *Excelle Science*), seulement respectivement 10 % et 31 % d'entre elles affirment que leur nomination au concours a été un élément qui a incité leur employeur actuel à les engager (*Chapeau, les filles!* : 28 % « non »; 31 % « ne sait pas »; 31 % « ne s'applique pas »; *Excelle Science* : 15 % « non », 31 % « ne sait pas », 23 % « ne s'applique pas »).

Celles qui estiment que le concours facilite la convocation à une entrevue et l'embauche indiquent que les employeurs se montrent intéressés à en savoir davantage sur le concours et sont impressionnés par la marque de distinction dont elles sont l'objet[38]. À leur sens, le concours procure aux femmes une meilleure crédibilité auprès des employeurs, aux yeux desquels cette distinction reflète ce qu'elles sont aptes à réaliser. Cela indiquerait en somme aux employeurs qu'elles font preuve d'une attitude gagnante qui a toutes les chances de se matérialiser dans le travail. Il semble que le fait d'être lauréate puisse aussi jouer positivement lors de la négociation des conditions de travail. Par exemple, une lauréate d'*Excelle Science*, ayant senti s'accroître son sentiment de confiance personnelle à la suite de sa nomination, a su négocier un salaire et des conditions de travail à la mesure de sa valeur.

37 Celles qui ont commenté cette question considèrent qu'il s'agit d'une expérience qui « paraît bien dans un CV ».

38 Cette affirmation est vraie en ce qui concerne les deux concours.

Toutefois, toutes n'ont pas cette chance. Quinze pour cent des répondantes du concours *Chapeau, les filles!* ayant participé au sondage affirment, sans avoir été questionnées sur le sujet, qu'elles ont rencontré des embûches dans leur démarche de recherche d'emploi. L'une des neuf lauréates interviewées lors des entrevues qualitatives a aussi connu un sort qu'elle qualifie de très difficile en cette matière.

5.4. Difficultés liées à la recherche d'emploi

Selon une intervenante scolaire interviewée, l'une des plus grandes difficultés auxquelles les filles qui se destinent à un métier traditionnellement masculin sont confrontées, au cours de leur cheminement, est le passage de l'école au travail. Ainsi qu'il en a été fait mention précédemment, l'école a mis au point une panoplie de moyens pour tenter de faciliter l'étape de la formation pour ces femmes. En ce sens, les centres de formation constituent un milieu d'apprentissage protégé et sécurisant pour les filles. Toutefois, quand arrive le moment où elles doivent s'insérer sur le marché du travail, leurs insécurités professionnelles et financières, qui s'étaient plus ou moins dissipées au cours de leur formation, peuvent ressurgir. L'angoisse financière suscitée par la nécessité de trouver rapidement un travail assombrit le quotidien de celles qui ont la responsabilité d'une famille, au point où quelques-unes, voyant le temps de l'incertitude se prolonger, se rabattent sur l'emploi (souvent traditionnel) qu'elles occupaient avant leur formation. Certaines dimensions anxiogènes du marché du travail dans un environnement principalement masculin sont susceptibles de refaire surface. Quelques femmes anticipent notamment de devoir faire, plus que leurs vis-à-vis masculins, la preuve de leurs compétences et d'être en butte aux résistances de collègues masculins.

Si le fait d'être lauréates en avantage plusieurs, dans certains domaines, le concours a peu d'impact sur la convocation en entrevue ou l'embauche. Des employeurs estiment que le fait qu'une fille remporte le concours sur la base de la rédaction d'un texte ne lui apporte pas de crédibilité au chapitre de ses compétences professionnelles. De plus, certains d'entre eux ne connaissent pas l'existence du concours. Une répondante au sondage indique que le gouvernement a modifié les normes dans son domaine, si bien que son diplôme ne lui donne accès qu'à des postes saisonniers ou à temps partiel. En outre, selon d'autres lauréates, l'une des faiblesses de leur programme de formation est qu'il ne leur permet pas d'être embauchées dans leur région étant donné l'absence d'entreprises spécialisées dans leur domaine. Elles seraient donc contraintes de quitter leur région, ce qu'elles se refusent à faire.

De l'avis de plusieurs lauréates, le principal obstacle dans la recherche d'emploi réside, pour les femmes, dans la difficulté de rencontrer les employeurs et d'être en mesure de leur prouver leurs compétences. Certains employeurs se montrent encore fermés face à la présence des femmes même si, de l'avis de lauréates, cette attitude est le fait d'une minorité et, souvent, d'employeurs plus âgés. Cette fermeture proviendrait chez eux d'un refus de laisser pénétrer des femmes dans leur fief masculin, d'une vision stéréotypée du rôle professionnel des femmes et d'attitudes sexistes profondément ancrées[39]. Encore une fois, les dimensions culturelles sont à l'œuvre pour faire obstacle au cheminement des filles. On avance aussi que des employeurs craignent que les femmes ne possèdent pas la compétence et la force physique requises pour accomplir les tâches. Certains envisagent avec appréhension les coûts additionnels (liés à l'aménagement de salles de bains et de vestiaires pour les femmes) et les perturbations dans l'organisation du travail (à la suite de retraits préventifs, de congés de maternité et parentaux et d'absences du travail pour des raisons familiales) que pourrait leur occasionner l'engagement de femmes au sein de leur entreprise. Ils redoutent, de plus, que la présence des femmes en milieu de travail ne vienne perturber le climat et les relations de travail entre employés. Une intervenante du milieu du travail affirme que certains hommes ne voient pas d'un bon œil la venue de femmes dans leur domaine car ils craignent de perdre des emplois au profit de ces dernières. On fait également face au « double standard » dans le contexte de l'embauche. Selon une lauréate, les exigences des employeurs relatives aux compétences sont plus élevées pour les candidates féminines que pour les travailleurs masculins. Le couperet tombe facilement s'ils ont connu une expérience négative avec une travailleuse. Par un mécanisme de généralisation, ils tendent à attribuer le défaut de compétence ou les difficultés vécues avec cette travailleuse à l'ensemble des femmes et au sexe féminin plutôt qu'à les considérer comme liés à la personne elle-même. Une représentante d'un comité sectoriel de main-d'œuvre affirme que nous en sommes encore aux balbutiements en matière d'embauche des femmes dans les secteurs majoritairement masculins. Ces dernières sont victimes d'une forme de cercle vicieux dans lequel s'inscrivent les employeurs : « Comme on n'en a pas beaucoup (en emploi), on s'est pas habitués et comme on n'est pas habitués, on n'est pas sûrs des résultats, et comme on n'est pas sûrs des résultats, on ne va pas nécessairement privilégier les femmes à l'embauche ». Mais les préjugés ne sont pas la seule raison en cause; la pénurie de finissantes dans les programmes de formation à des MTM explique également leur faible taux d'accès à l'emploi. En effet, comme peu d'entre elles

39 Une lauréate interrogée affirme qu'un employeur lui a déclaré qu'il n'était pas intéressé à engager une femme et que lorsqu'il reçoit le curriculum vitæ d'une candidate féminine, il en rejette automatiquement la candidature.

s'inscrivent et obtiennent leur diplôme dans les programmes de formation à des MTM, les employeurs n'ont tout simplement pas l'option de les engager.

Certains domaines professionnels sont plus difficiles à pénétrer que d'autres pour les femmes. Entre autres, il est souvent plus difficile de se faire engager dans les métiers où le pourcentage de femmes est faible. Le cas des métiers de la construction est intéressant à analyser à cet égard. Par exemple, en dépit des mesures que la Commission de la construction du Québec (CCQ) a mises en oeuvre en 1996 pour faciliter l'accès des femmes aux métiers de la construction[40], certaines femmes éprouvent encore des difficultés à trouver un emploi dans ce domaine[41]. Il convient toutefois de préciser que, dans cette industrie, les résistances évoquées ne sont pas généralisées mais plutôt régionalisées. À Québec et dans l'est de la province, les réticences à embaucher des femmes seraient plus importantes que dans la région de Montréal. Les difficultés pour les filles de se placer et de se faire reconnaître varient aussi en fonction du type de métier qu'elles souhaitent exercer. Selon une représentante d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, certains secteurs demeurent encore des milieux essentiellement masculins. Toutefois, dans le domaine du service à la clientèle et de la vente, des employeurs préfèrent engager une femme. L'augmentation de la clientèle féminine et les qualités relationnelles « naturelles » des employées féminines, comme la facilité à établir le contact et à gérer les conflits avec les clients désignent ces dernières pour ce type d'emploi.

L'attitude de la candidate influe grandement sur ses chances d'être embauchée. Selon des participants à la recherche, à compétences égales, l'employeur aura tendance à engager une femme plus motivée et désireuse de s'impliquer dans l'entreprise qu'un candidat masculin qui ne manifeste pas ce genre d'attitudes. En outre, le fait d'étudier ou de terminer leurs études dans un secteur de formation où la représentation féminine a atteint une masse critique est susceptible de faciliter l'embauche des femmes et leur procurer une plus grande marge d'influence face aux milieux de travail. Par exemple, certaines diplômées du secteur du bâtiment ont plus de facilité que d'autres à obtenir un emploi parce qu'elles sont presque aussi nombreuses dans les programmes de formation que les garçons et qu'elles sortent en assez grand nombre des écoles. Même à l'intérieur d'un même domaine professionnel, les possibilités d'emploi diffèrent. Ainsi, selon une lauréate diplômée du secteur du bâtiment, les employeurs font moins appel aux femmes pour certaines tâches effectuées dans le secteur résidentiel alors qu'on leur ouvre plus volontiers les portes dans le secteur de la rénovation industrielle et commerciale.

Il arrive que les filles se voient résolument refuser l'accès au marché du travail dans leur domaine. C'est notamment le cas de deux lauréates interviewées en entrevue. L'une d'elles a vécu dans ce processus l'impression d'être enfermée dans un cercle vicieux (refus des employeurs de lui fournir une lettre d'embauche, pas de certificat de qualification sans lettre d'embauche, et pas de travail sans certificat de qualification) et d'être victime d'une discrimination déguisée liée à son sexe. De multiples tentatives infructueuses et l'absence d'emprise sur les conditions environnementales ont amené une fille à faire une dépression et une autre à voir son rêve d'autonomie professionnelle brisé. Certaines vivent alors une déception amère qui leur donne l'impression qu'après la remise du prix, elles reviennent à la case départ ou, pire, qu'elles se trouvent face à un cul-de-sac : « C'est comme si on avait passé une barrière et on arrive à un mur » soutient l'une d'elles. Une autre considère qu'au regard de l'accès à un emploi, « (sa) formation a été un fiasco ». Quelques-unes expriment des doléances non voilées à l'endroit de leur centre. À leur sens, non seulement n'y ont-elles pas été informées des réalités actuelles liées à l'embauche des femmes dans leur domaine, mais on leur a au contraire présenté une image tronquée de cette réalité. S'il existe une pénurie de main-d'œuvre, « la marche pour accéder au marché du travail est très haute pour les femmes », clament-elles. On déplore enfin le manque de suivi de l'école au regard du placement de ses finissantes. De l'avis de certaines, l'école devrait prendre connaissance des possibilités d'embauche pour les femmes avant de continuer à offrir certaines formations. En dépit de ces critiques, des moyens existent pour aider les filles à s'intégrer au marché du travail.

5.5. Moyens d'aide à la recherche d'emploi et au placement

Durant leur formation, les centres préparent les filles à effectuer leur recherche d'emploi principalement à l'aide du cours intitulé « Moyens de recherche d'emploi ». Dans ce module, les élèves apprennent notamment à faire leur curriculum vitæ, à rédiger une lettre de présentation et à se présenter en entrevue d'embauche. Ce cours s'adresse indistinctement aux garçons et aux filles. Une lauréate interviewée indique que ce dernier pourrait être adapté à la situation particulière des filles. Il devrait tenir compte, selon elle, des barrières additionnelles que ces dernières doivent franchir au cours du processus de recherche d'emploi. Il y aurait lieu, à son avis, d'expliquer aux filles les stratégies

40. Par exemple, selon les nouvelles mesures d'accessibilité en vigueur, les femmes qui désirent obtenir leur certificat de compétence-apprentie dans l'industrie de la construction et qui sont titulaires d'un DEP n'ont plus besoin, contrairement aux diplômés masculins, d'obtenir de l'employeur la garantie d'emploi de 150 heures. Il leur suffit d'avoir une lettre d'embauche de la part de ce dernier.

41. COMMISSION DE LA CONTRUCTION DU QUÉBEC. *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, 1996, 87 p. Selon ce rapport, 46 % des femmes travaillant dans un métier de la construction ont mentionné la difficulté à trouver du travail comme étant l'une des raisons du départ de l'industrie; pour 29 % des femmes de l'échantillon, c'en fut le principal motif d'abandon.

gagnantes qu'elles doivent déployer pour bâtir un argumentaire et adopter des attitudes leur permettant d'effriter les résistances des employeurs et d'obtenir un emploi. Les stages supervisés dans le contexte du cours « Intégration au milieu de travail » et les programmes d'alternance travail-études ou d'apprentissage en entreprise ne sont pas généralisés à tous les programmes. Dans le domaine de la construction, les normes de la CCQ, qui exigent l'obtention d'un DEP pour travailler dans les chantiers, n'autorisent pas la présence de stagiaires en milieu de travail. Or, les stages peuvent constituer un lieu propice de mise en valeur des aptitudes des femmes et une occasion pour elles de se faire connaître et apprécier des employeurs. À cet égard, ces formules pourraient être avantageuses pour les filles.

Les centres de formation professionnelle fournissent également aux filles – dans la même mesure qu'ils le font pour les garçons – une liste d'employeurs potentiels dans leur domaine. De plus, ils transmettent les coordonnées d'employeurs de la région à des élèves diplômés. Les centres établissent des contacts avec les employeurs qui oeuvrent dans les secteurs dans lesquels ils offrent un programme de formation. Une personne-ressource d'un centre interviewée établit des contacts personnalisés avec des intervenantes et des intervenants du milieu du travail afin de favoriser l'insertion de finissantes. Dans un centre, la conseillère d'orientation responsable du soutien aux filles inscrites dans un programme de formation traditionnellement masculin leur remet, à la fin de leur formation, un document où sont colligées toutes les ressources disponibles en matière d'aide à l'insertion des femmes et à l'embauche.. Les finissantes peuvent aussi consulter le récent document du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre intitulé *J'y suis, j'y reste; de ma formation...au marché du travail*[42]. Les centres de formation professionnelle fournissent ce document à toutes les filles qui intègrent un programme de formation traditionnellement masculin. Elles y trouvent des renseignements utiles non seulement sur certaines dimensions liées à la formation, mais également sur diverses stratégies favorisant l'accès au marché du travail et l'intégration en emploi. Certains centres disposent de services de placement. Pour l'instant, il est impossible de déterminer s'ils posent des actions particulières afin de favoriser l'embauche des filles ni, le cas échéant, la nature de ces actions. Des centres entretiennent aussi des liens étroits avec Emploi-Québec. Cet organisme public demande une liste des finissantes et offre de l'aide pour leur placement. Enfin, lorsqu'elles éprouvent des difficultés à obtenir un emploi, les diplômées du domaine de la construction s'adressent parfois à leur ancienne direction d'école. Cette dernière, en collaboration avec le comité de gestion de l'école, au sein duquel siègent des représentantes ou des représentants patronaux et syndicaux, leur offre de l'aide en cette matière. Dans le cadre de la présente recherche, aucune autre initiative scolaire de maillage des élèves féminines avec les employeurs n'a été mentionnée. Pour le reste, les diplômées s'occupent elles-mêmes de répertorier d'autres employeurs éventuels et, surtout, de promouvoir leurs compétences professionnelles. Comme en témoignent les résultats de la présente recherche, les réseaux de contacts sont également utiles pour leur faciliter l'entrée sur le marché du travail. Il faut mentionner que la plupart des lauréates en emploi ou en recherche d'emploi interviewées en entrevue qualitative (N : 9) estiment avoir été suffisamment informées et outillées par leur centre de formation pour effectuer leur recherche d'emploi.

Les filles diplômées des programmes de formation traditionnellement masculins disposent aussi de ressources extérieures à leur établissement scolaire. La Commission de la construction du Québec (CCQ) dit adresser en priorité aux employeurs les femmes qui sont en disponibilité, selon leurs compétences et leur région. Le programme d'accès des femmes à l'égalité dans l'industrie de la construction de la CCQ visait, en 1996, à augmenter de 200 à 2 000 en 10 ans le nombre des travailleuses de cette industrie. Or, il semble, selon les personnes consultées, que ce nombre ne sera pas atteint. La Commission est actuellement en réflexion sur les mesures additionnelles qu'elle devrait prendre afin de favoriser l'embauche des filles. L'une des options à l'étude consisterait à forcer (par une législation?) les employeurs à embaucher plus de femmes. Quoi qu'il en soit, ces dernières disposent de mesures de redressement pour leur faciliter l'accès à l'emploi dans l'industrie : entre autres, la suppression pour les femmes diplômées, de l'obligation de présenter la garantie d'emploi minimale de 150 heures exigée aux hommes pour obtenir leur premier certificat de compétence-apprenti d'une durée de deux ans, et le renouvellement de ce certificat si la travailleuse a effectué au moins 150 heures de travail durant cette période.

Comme il en a été fait mention précédemment, la Fédération étudiante du Québec (FEQ), les Centres locaux d'emploi (CLE) et des Carrefours Jeunesse-Emploi proposent aussi des services d'aide au placement. Pour un service destiné plus particulièrement aux futures travailleuses qui occuperont un emploi non traditionnel, il est également possible de s'adresser à des organismes d'aide à l'insertion socioprofessionnelle qui ont conçu des moyens pour venir en aide aux femmes qui travaillent dans un secteur non traditionnel. Certains des centres d'aide aux femmes offrent une formation à la recherche d'emploi qui peut être complémentaire à celle que donnent les centres de formation professionnelle. Pendant plusieurs semaines, les diplômées remodèlent leur curriculum vitæ, effectuent des appels aux employeurs et diverses démarches encadrées par les intervenantes et les intervenants du centre. Toutefois, seulement une des lauréates interrogées dans le cadre des entrevues qualitatives sur leur démarche de recherche d'emploi a fait appel à ce type d'organismes.

42 COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE. *J'y suis, j'y reste: de ma formation...au marché du travail*, 2003. 48 p.

Enfin, les entreprises qui participent au Programme d'obligation contractuelle ou au Programme de contrats fédéraux sont plus susceptibles de favoriser l'embauche des femmes dans les MTM. Le premier programme oblige les employeurs qui concluent des contrats avec le gouvernement provincial à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité. Les programmes d'accès à l'égalité se traduisent par l'adoption de mesures visant à favoriser la représentativité des femmes à l'intérieur des emplois traditionnellement réservés aux hommes, ainsi que l'équité salariale pour tous les salariés. Le Programme de contrats fédéraux contraint les entreprises qui concluent des contrats avec le gouvernement fédéral à assurer l'équité en emploi.

Cependant, de l'avis d'intervenantes et d'intervenants scolaires, en dépit de la présence de tous les moyens qui ont été évoqués, il existe toujours un hiatus, en matière de soutien et d'intervention, en ce qui a trait à l'étape de la recherche d'emploi et de l'insertion professionnelle des filles. Comme ces processus sont multiformes, l'intervention devrait être adaptée aux besoins particuliers des finissantes des différentes formations menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

RÉSUMÉ

Transition de l'école au travail

La situation des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* se caractérise par le fait qu'elles travaillent ou poursuivent des études dans leur domaine de formation traditionnellement masculin :

- 68 % des lauréates travaillent à temps plein ou à temps partiel;
- 76 % de celles qui travaillent à temps plein occupent un emploi en rapport avec leur formation;
- 14 % poursuivent des études dans un nouveau programme et, dans la majorité des cas, ce dernier est lié à leur formation précédente;
- 10 % sont à la recherche d'un emploi.

La situation des lauréates d'*Excelle Science* se caractérise par le fait qu'elles sont en majorité aux études dans un domaine traditionnellement masculin :

- 74 % poursuivent des études;
- 37 % étudient dans le domaine d'études dans lequel elles étaient inscrites au moment du concours;
- 27 % occupent un emploi à temps plein, qui est dans la majorité des cas lié à leur domaine de formation.

Les effets du concours sur l'étape de la recherche d'emploi

Les données qualitatives du sondage mettent en évidence le fait que, selon certaines lauréates, l'événement :

- accroît leur fierté, leur assurance et leur motivation, ce qui leur donne le sentiment d'être aptes à impressionner l'employeur et à trouver un emploi;
- incite les employeurs à les convoquer en entrevue de sélection.

Les données quantitatives du sondage indiquent, en revanche, qu'elles sont peu nombreuses à estimer que le fait d'être lauréates constitue un facteur d'embauche, en particulier dans certains domaines.

Néanmoins, la majorité de celles qui ont souhaité trouver du travail y sont parvenues. Les intervenantes et les intervenants scolaires interviewés affirment que les meilleures élèves trouvent rapidement du travail. Environ 15 % des répondantes au sondage du concours *Chapeau, les filles!* et une femme ayant participé aux entrevues en profondeur soutiennent toutefois avoir éprouvé des difficultés dans leurs démarches de recherche d'emploi.

Les difficultés liées à la recherche d'emploi

- Il est plus difficile pour les femmes de pénétrer les domaines traditionnellement masculins où la représentation féminine est faible.
- Qu'elles soient lauréates ou non, certaines diplômées sont confrontées à la résistance d'employeurs.
- Dans certains secteurs, les résistances des employeurs sont variables selon les régions.
- Au sein d'un même secteur traditionnellement masculin, les possibilités d'embauche pour les femmes varient d'un type de métier à un autre et d'un contexte professionnel à un autre (par exemple, le secteur résidentiel versus le secteur industriel).
- Le petit nombre de finissantes explique en partie le faible taux d'accès des femmes aux MTM.

RÉSUMÉ

Transition de l'école au travail *(suite)*

Les moyens scolaires d'aide à l'insertion socioprofessionnelle

Plusieurs moyens sont offerts aux finissantes de programmes de formation à des MTM :

- Les stages et les programmes d'alternance travail-études comme occasions, pour les élèves féminines, de se préparer à chercher et à occuper un emploi non traditionnel;
- La remise, par l'école, d'une liste d'employeurs aux élèves;
- Le fait d'adresser des finissantes et des finissants aux employeurs;
- Les liens établis par les centres avec Emploi-Québec;
- Les services de placement des établissements;
- La remise de documents d'information sur les ressources du milieu qui œuvrent dans le domaine de l'aide à l'insertion des femmes.

Démarches personnelles

Les filles peuvent entreprendre par elles-mêmes différentes démarches :

- Établissement d'un répertoire d'employeurs potentiels et prise de contact avec ces derniers;
- Recours au réseau de contacts personnels;
- Prise de contact avec certains organismes et les services externes d'aide au placement.

Remarque générale : Le processus de la recherche d'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle dans des MTM prend plusieurs formes. Cette étape apparaît comme l'une des plus difficiles du cheminement de certaines femmes qui ont choisi d'exercer un métier traditionnellement masculin. Selon des intervenantes et des intervenants scolaires, des besoins se font en effet sentir en matière de soutien et d'intervention à cette étape.

6 Expérimentation du marché du travail

L'étape de l'expérimentation du marché du travail par les femmes qui exercent un métier traditionnellement masculin n'est pas aisée à décrire. Du fait que l'entrée des femmes dans les programmes de formation et les métiers traditionnellement masculins demeure encore un phénomène marginal, on dispose de peu de données sur le sujet. Les représentantes et représentants de directions d'établissements scolaires interviewées affirment ne pas connaître avec exactitude le taux de placement et de maintien en emploi de leurs diplômées. Certes, il est possible de consulter les données colligées dans le cadre des enquêtes *Relance* du Ministère[43]. Cependant, ces données sont recueillies à un seul moment, soit de six à neuf mois après la diplomation, de sorte qu'il est impossible de déterminer si les femmes persévèrent dans leur carrière au-delà de cette période[44]. En outre, pour avoir une idée exacte du phénomène, il conviendrait d'en effectuer une analyse en profondeur, ce qui ne représentait pas un objectif de la présente étude. Toutefois, si on considère uniquement les lauréates des deux concours qui ont participé au sondage, les données[45] démontrent qu'en majorité, lorsqu'elles le souhaitent, elles parviennent à trouver du travail dans leur domaine et elles persévèrent dans leur voie. De plus, celles qui sont actuellement sur le marché du travail éprouvent un haut taux de satisfaction au travail, tous types d'emplois confondus[46]: 52 % des lauréates de *Chapeau, les filles!* s'estiment très satisfaites et 23 % assez satisfaites en cette matière. Fait à souligner : 75 % de celles qui se disent peu ou aucunement satisfaites occupent un emploi qui n'est pas lié à leur domaine de formation, et la très grande majorité d'entre elles œuvre dans un secteur traditionnellement féminin. En ce qui concerne les lauréates d'*Excelle Science*, parmi les huit femmes actuellement en emploi à temps plein, trois se disent très satisfaites et cinq assez satisfaites de leur travail. En outre, des six lauréates qui travaillent à temps partiel tout en poursuivant des études à temps plein, quatre sont très satisfaites de leur travail, une s'estime assez satisfaite et une se dit peu satisfaite de son emploi.

Il ressort des entrevues qualitatives que celles qui sont satisfaites de leur emploi actuel trouvent dans leur travail ce qui les avaient incitées à choisir leur métier : la possibilité d'apprendre constamment des facettes inédites du métier ainsi que d'acquérir des connaissances, des aptitudes et de nouvelles méthodes de travail. À ce titre, la pratique du métier devient un défi constant et une voie renouvelée d'épanouissement. Le fait de pouvoir observer les résultats concrets de leur production est également pour elles source de fierté et de plaisir. Enfin, la manière positive dont certaines sont traitées et reconnues par leur employeur constitue un facteur important de satisfaction au travail. Cette satisfaction se traduit par une anticipation positive par rapport à leur carrière. Plusieurs poursuivent leur projet de fonder leur propre entreprise[47].Certaines souhaitent continuer à se former, éventuellement par des études aux cycles supérieurs. Enfin, une part d'entre elles envisage de développer des dimensions professionnelles qui leur permettront d'évoluer en tenant compte du processus du « vieillir au travail ».

Au-delà de ces premières constatations, il faut mentionner qu'il ne peut être question de présenter une image uniforme de l'expérience des femmes (et non seulement des lauréates) au sein de l'entreprise. Tant de facteurs entrent en jeu dans le processus d'intégration de ces femmes que l'on peut presque considérer ce dernier comme l'œuvre conjointe de plusieurs actrices et acteurs. Au sein d'un tel processus, et pour ne parler que des aspects humains qui y sont liés, il y a mise à contribution de la femme elle-même avec ses attitudes, ses attributs et son bagage de connaissances et d'expériences. L'attitude de l'employeur,

43 L'adresse Internet du site où on peut trouver les données en question est la suivante : http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Secondaire/RelSec03/RelSec03Tab.htm

44 Dans l'industrie de la construction, si l'on se fie aux données du rapport publié en 1996 par la CCQ déjà évoqué, le maintien en emploi est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Sur les 165 000 hommes qui ont été actifs entre 1988 et 1995, 61 % de ceux-ci détenaient encore un certificat de qualification ou une exemption en janvier 1996 alors que seulement 38 % des 588 femmes actives durant la même période étaient dans la même situation. Elles sont également plus nombreuses à abandonner l'industrie après la première année en emploi. Toutefois, dans la mesure où ces données datent déjà de huit ans et où l'industrie est actuellement en effervescence, il est possible que la situation soit actuellement différente.

45 Les résultats présentés dans ce chapitre sont issus du sondage et des entrevues en profondeur avec les lauréates, des consultations auprès d'intervenantes et d'intervenants scolaires et des rencontres avec les représentants du milieu du travail.

46 Dans le cadre du sondage il leur avait été demandé d'évaluer leur degré de satisfaction au regard de leur emploi actuel compte tenu des ambitions qu'elles entretenaient au moment d'être nommées lauréates du concours.

47 Une lauréate en est à l'étape de l'étude de marché et entrevoit réaliser son plan d'affaire sous peu.

porteur de sa culture d'entreprise et de son approche de gestion des ressources humaines, ainsi que les moyens d'intervention qu'il met en œuvre, vont également influencer la perception des travailleuses en ce qui concerne leur accueil et leur intégration dans leur milieu de travail. Enfin, les comportements individuels des contremaîtres, des chefs d'équipe et des collègues masculins ont des répercussions importantes, sans oublier toute la dynamique générée par l'ensemble des éléments qui viennent d'être évoqués.

Certaines femmes interviewées ont une vision très positive de leur intégration au travail, alors que d'autres ont connu des obstacles et des barrières en cette matière.

6.1 Difficultés liées à l'intégration des femmes en emploi dans un MTM

Les principaux obstacles à l'intégration de femmes dans un milieu de travail principalement masculin touchent leur adaptation aux exigences de leur métier, les difficultés qu'elles éprouvent parfois à voir leurs compétences reconnues et les relations qu'elles entretiennent avec les employés et les superviseurs.

L'adaptation aux exigences du métier

L'intégration en emploi est marquée par le passage d'un contexte d'apprentissage à un contexte de production. Il s'agit, pour les nouvelles travailleuses, de la première prise de contact directe avec la réalité du métier en milieu de travail, étape qui peut nécessiter une certaine adaptation. L'exigence physique liée au métier est l'obstacle cité en priorité par les lauréates et par certaines personnes-ressources du milieu de travail dans le cadre des entrevues qualitatives. Alors que dans le contexte de leur formation, les filles disposaient d'équipements qui facilitaient la levée ou le déplacement des charges lourdes, elles s'en voient parfois privées en entreprise, certains employeurs ne possédant pas ce type d'équipements. Dans cette situation, le travail doit alors être accompli manuellement. Le fait d'être moins fortes physiquement que les garçons est vécu par certaines lauréates interviewées comme un léger handicap professionnel dans certains secteurs. Toutefois, il existe aujourd'hui, en entreprise, une plus grande préoccupation qu'autrefois pour la santé et la sécurité au travail. Les normes édictées par la CSST amènent plusieurs entreprises à mettre en fonction un équipement sécuritaire qui facilite le travail de tous les employés (ponts élévateurs, machinerie plus légère, etc.). Le désavantage physique des femmes est donc de plus en plus compensé par un appareillage adéquat. Il est certain que l'employé masculin qui a la capacité d'accomplir manuellement certaines tâches gagne en rapidité sur le travail des femmes qui, pour leur part, doivent recourir à de l'outillage pour effectuer un travail identique. Mais, de l'avis de personnes-ressources du milieu du travail interviewées, cette différence ne constitue pas un motif suffisant de rejet des candidatures féminines par les employeurs. On observe du reste un échange de services entre les travailleurs masculins et féminins, selon les qualités professionnelles propres à chacun. Par ailleurs, une fille ayant participé aux entrevues mentionne que, dans un département de son entreprise, des collègues font sentir aux femmes que leur moins grande rapidité perturbe le rythme de travail. Pour ces raisons, une travailleuse de son entreprise s'est vu refuser l'accès à ce département généralement réservés aux hommes. En outre, dans certains domaines, les femmes exerçant un MTM amorcent leur vie de travail au bas de la hiérarchie professionnelle, en tant qu'apprenties. Ce statut les amène à exécuter des tâches souvent assez exigeantes sur le plan physique. Toutefois après un certain temps, le travail évolue (par exemple, dans l'exercice des fonctions d'apprentie, en deuxième année), pour laisser place à des tâches qui requièrent moins de force physique. Il faut rappeler que le fait d'être de petite taille et moins fort physiquement n'est pas l'apanage des femmes : certains hommes de petit gabarit se voient confrontés aux mêmes difficultés que celles que vivent les femmes.

Dans certains MTM, les travailleuses doivent souvent, tout comme leurs collègues masculins, accomplir leur travail dans des conditions[48] et selon un horaire difficiles[49]. Il convient également de rappeler le caractère temporaire de l'emploi dans certains domaines, où les possibilités d'emploi peuvent fluctuer en fonction des cycles économiques ou du fait qu'il s'agit d'un travail saisonnier ou d'un emploi contractuel de courte durée. Enfin, certains métiers imposent aux travailleurs et aux travailleuses de s'éloigner pendant un certain temps de leur région et de leur famille. Du fait que ce sont souvent encore les femmes qui ont la responsabilité de l'organisation et de la prise en charge de la vie familiale, ces conditions sont parfois plus difficiles à vivre pour elles.

48 Par exemple, chaleur extrême (par exemple, emploi de papetière dans le domaine des pâtes et papiers) ou froid (boucherie), bruit (en usine) et moustiques (dans le domaine forestier).

49 Les journées de travail s'allongent parfois de 7 heures à 17 heures. Dans le domaine des services automobiles, les commerces sont ouverts jusqu'à 21 heures. Des employées sont affectées aux quarts de nuit ou de fin de semaine dans l'usine que nous avons visitée. Compte tenu de la convention collective dont les normes sont basées sur l'ancienneté des travailleurs, les femmes peuvent attendre de dix à douze ans avant de pouvoir espérer obtenir un travail de jour.

La difficulté de voir ses compétences reconnues

En dépit des avancées sociales en matière d'ouverture à la présence des femmes dans les métiers non traditionnels[50], les préjugés et les stéréotypes sociaux jouent encore dans l'attribution des tâches. Ainsi, certaines femmes sont dirigées vers des fonctions qu'on pourrait qualifier de plus traditionnellement féminines (par exemple, des tâches administratives). Dans certains domaines, l'obtention d'un poste en rapport avec sa compétence n'est pas chose aisée. Une intervenante scolaire cite le cas d'une travailleuse très talentueuse à l'emploi d'une organisation paramilitaire qui a dû patienter longtemps avant d'occuper un emploi qui lui convenait. En outre, bien que parfois mieux formées que leurs collègues masculins, dont plusieurs ne sont pas diplômés, les femmes ne se voient pas nécessairement reconnaître ces compétences additionnelles. Progressivement, elles perdent de la motivation à leur travail. Par ailleurs, parce qu'elles sont appliquées au travail et moins fortes physiquement que les hommes, elles sont souvent majoritairement concentrées dans les unités où s'accomplit le travail de finition. Si certaines se sentent heureuses dans l'exécution de ce type de tâches, d'autres souhaiteraient se voir proposer des tâches équivalentes à celles que l'on confie aux travailleurs masculins.

En matière de reconnaissance des compétences, l'attitude de la travailleuse joue encore une fois pour beaucoup dans son acceptation par le milieu masculin de travail. Selon l'attitude qu'elle manifeste, elle peut être, comme le dira une personne-ressource du milieu du travail « la reine à bord » ou celle dont on doute sans cesse des compétences. En outre, la reconnaissance des compétences des femmes, comme il en est, du reste, de celle des autres travailleurs, est souvent de type horizontal (témoignée par les collègues de travail) plutôt que vertical (manifestée par le contremaître). En usine, les superviseurs ne fournissent en général de rétroaction sur la production de l'employée qu'une fois par année. Toutefois, certaines des lauréates interviewées ont été encouragées et bien encadrées par leur superviseur. L'une dit avoir bénéficié de nombreuses rencontres avec son superviseur, qui se montrait soucieux de vérifier comment s'effectuaient son intégration et son cheminement au travail. Selon la présente analyse, le rôle du superviseur et la reconnaissance au travail semblent des variables importantes à considérer en matière d'intégration féminine en milieu de travail masculin. Il est démontré que la reconnaissance des efforts constitue l'aspect le plus important pour les femmes (et pour les hommes, du reste) dans certains types de métiers étudiés[51]. Il serait donc utile que les employeurs soient sensibilisés à cette question s'ils souhaitent maintenir la motivation et le bonheur de leurs employées dans les MTM et favoriser la rétention de leur personnel féminin.

En ce qui concerne les possibilités de mobilité verticale pour les filles dans les MTM, il est difficile de se prononcer. Dans certains domaines, les travailleuses apprenties qui le souhaitent ont la possibilité de se former afin de devenir compagnes d'apprentissage puis contremaîtres. Mais dans les faits, il n'est pas clair que les femmes accèdent actuellement aux postes les plus élevés et les mieux rémunérés[52]. Selon les personnes-ressources du milieu du travail consultées, il en est ainsi d'une part parce qu'elles sont faiblement représentées dans les MTM, et, d'autre part, parce que leur arrivée dans ces métiers est trop récente pour qu'elles aient disposé du temps requis pour se hisser jusqu'aux plus hauts niveaux professionnels (par exemple, contremaître, superviseure). On peut également émettre l'hypothèse qu'une forme de discrimination sexuelle présente dans certains milieux de travail ou qu'une « psychologie de soumission, de dépendance et de calcul stratégique »[53] des femmes freinent encore leur ascension professionnelle. Toutefois, dans le cadre de la présente recherche, une lauréate mentionne que, parmi ses consoeurs de classe, toutes se sont rapidement trouvé du travail et que certaines occupent maintenant un poste d'entrepreneure. À l'appui de cette idée, des intervenantes et des intervenants scolaires affirment que leurs anciennes étudiantes évoluent beaucoup avec leur compagnie. On leur fait confiance, et certains employeurs leur confient la gestion d'autres employés. Par ailleurs, l'ascension dans la structure hiérarchique liée aux métiers n'est pas toujours envisageable. Dans certains secteurs, le cheminement de carrière et la mobilité verticale des employés sont limités du fait que cette structure est relativement plane.

50 Selon Gagné (1999), la société offre aujourd'hui un espace de liberté qui permet aussi bien aux femmes qu'aux hommes de s'émanciper au regard de la division sexuelle des rôles sociaux et d'être accueillis dans leur choix de vie et de carrière. « Tout, en ce qui concerne les disciplines, les professions, les rôles sociaux, les fonctions est légitime et revendiqué par l'autre sexe, sans pourtant provoquer de récriminations ». Évelyne GAGNÉ. « Vers l'élaboration d'un système propositionnel associé au choix de carrière de la femme ». *L'Orientation*, Supplément spécial : Les femmes et les sciences, 13, 3, janvier 1999, p. 9.

51 Jayne F. BENNET, Marylin J. DAVIDSON et Andrew W. GALEAND. « Women in construction : a comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees ». Women in Management Review, 14 (7), 1999, p. 273.

52 Selon les résultats d'une étude, les filles exerçant une profession traditionnellement masculine en science, mathématique et génie connaissent même une moins grande mobilité verticale et ascensionnelle que les travailleurs masculins pratiquant dans un domaine non traditionnel. Les travailleuses se contenteraient d'une mobilité horizontale plutôt que verticale. D. A. WORTH GAVIN. Seepage from Science, Mathematics and Engineering (SME) Careers : A longitudinal study of the social and psychological antecedents and consequences for two samples of Canadian SME bachelors degree holders. Thèse de doctorat non publiée. Université d'Ottawa. Ottawa, 1996. Dans Évelyne GAGNÉ. « Vers l'élaboration d'un système propositionnel associé au choix de carrière de la femme ». L'Orientation. Supplément spécial : Les femmes et les sciences, 13, 3, janvier 1999, p. 9-10.

53 *Ibid*, p. 9.

L'équité salariale est une notion actuellement discutée sur la scène publique. Toutefois, il a été impossible, dans le cade de la présente recherche, de déterminer si les travailleuses diplômées des programmes de formation à un MTM reçoivent une rémunération équivalente à celles des travailleurs. Un coup d'œil rapide sur les données des enquêtes *Relance* semble indiquer qu'un léger écart salarial, s'exerçant au détriment des femmes, existe entre les salariés des deux sexes. Pour leur part, les comités sectoriels de main-d'œuvre rencontrés ne possèdent pas ce type d'information car les données transmises par leur comité paritaire ne sont pas différenciées selon les sexes. Il faudrait donc, pour obtenir une image plus nette en la matière, mener des recherches plus approfondies.

Les relations en milieu de travail

À leur entrée sur le marché du travail, les diplômées des programmes de formation à un MTM connaissent aussi une adaptation à un nouveau type de relations. En situation d'apprentissage scolaire, les élèves des deux sexes pouvaient s'attendre à être sur un pied d'égalité. Au travail, les novices sont confrontées à la présence de relations hiérarchisées reposant sur l'ancienneté, l'expérience de travail et le leadership. Pour optimiser leur intégration, il leur faut percevoir et comprendre rapidement les structures de pouvoir, la culture organisationnelle et les normes implicites qui régissent les rapports de travail au sein d'une équipe à prédominance masculine. Ainsi doivent-elles trouver, dans les moments initiaux de leur intégration au travail, la juste mesure entre le fait de respecter ces dimensions politiques et normatives et de se faire respecter en tant que travailleuses compétentes.

Également, lorsqu'elles sont les seules femmes dans l'entreprise, elles ont l'impression, au début, d'en représenter le centre d'attraction. Les collègues observent leur travail à la dérobée et jaugent leur performance. Lorsqu'une travailleuse commet une erreur, cette dernière est plus susceptible d'être remarquée par les collègues, les chefs d'équipe et les contremaîtres que lorsqu'il s'agit de travailleurs masculins. Tout comme c'était le cas au moment de leurs études, elles doivent faire la preuve de leurs compétences et démontrer, plus que les hommes, qu'elles sont aptes à accomplir leurs tâches aussi bien que ces derniers. Mais, de l'avis de certaines filles interrogées, lorsqu'elles y parviennent, ceux-ci les perçoivent comme des collègues et des amies au même titre que les autres travailleurs. À la réflexion, il semble s'agir, dans certains cas, d'un processus initiatique auquel le groupe masculin soumet les nouvelles employées. Dans différents secteurs, des femmes, tout en estimant que leur intégration s'est bien déroulée, n'en perçoivent pas moins leur milieu comme étant très *macho*. Les sarcasmes et les blagues répétées, qui produisent leur effet d'usure, poussent certaines travailleuses à abandonner leur métier.

Les filles sont parfois l'objet d'attitudes discriminatoires de la part de certains collègues masculins. Par exemple, du fait de leur rôle social traditionnel et de leur statut inférieur dans l'entreprise (comme apprenties), certaines sont reléguées par leurs collègues masculins aux tâches « domestiques » (ramassage et nettoyage). Une partie des travailleurs traitent leurs collègues féminines comme si elles étaient à leur service. Les remarques à caractère sexiste ou sexuel se font également encore entendre. Dans l'industrie de la construction, le sexisme et la discrimination expliquaient, en 1996, 17 % des abandons de l'industrie chez les filles[54]. Mais en général, ces dernières savent se tirer d'affaire avec humour et aplomb dans ce genre de situations. En revanche, lorsque ces remarques disgracieuses ou agressives confinent au harcèlement, elles peuvent avoir un effet dévastateur sur les travailleuses[55]. Une étude sur le sujet[56] indique que, dans certains milieux, ces dernières sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes. Le fait de travailler dans un MTM représenterait pour elles un risque accru en la matière. Ce genre d'expériences n'est toutefois pas monnaie courante, si l'on se fie à ce qu'en disent les lauréates et les différents intervenantes et intervenants interrogés. Ils s'entendent pour dire que les filles sont en général bien accueillies par leurs collègues et que les relations qu'elles entretiennent avec eux sont plutôt positives. Par exemple, lorsqu'elles sont l'objet de discrimination ou de harcèlement, certains collègues se portent à leur défense[57]. Des lauréates affirment n'avoir ressenti aucun préjugé quant à la présence des femmes dans leur milieu de travail. La plupart de leurs collègues démontrent de la gentillesse et de la compréhension, et ils leur prêtent main-forte lorsque le travail est plus exigeant physiquement. Toutefois, certains font preuve d'excès dans la manifestation de ce genre de comportements et se montrent surprotecteurs à l'égard des femmes.

54 COMMISSION DE LA CONTRUCTION DU QUÉBEC. Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction, document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, 1996, 87 p.

55 Une travailleuse a été victime de harcèlement psychologique de la part d'un collègue. Ce type de harcèlement s'accompagnait de gestes susceptibles de lui occasionner des blessures. Elle a choisi la dénonciation. Se heurtant à plusieurs difficultés dans le contexte des interventions des différentes instances impliquées dans le traitement de sa plainte (superviseur, employeur, syndicat, avocats, commissaires, psychologue), elle a finalement réglé son différend hors cours.

56 Gary L. WHALEY et Shirley H. TUCKER. « A theoretical integration of sexual harassment models », *Equal Opportunities International*, Patrington 17 (1), 1998, p. 21-29.

57 Le harcèlement dont a été victime une femme dans l'entreprise visitée a été dénoncé au contremaître par des pairs masculins de cette dernière.

Enfin, les relations entre femmes sont en général également positives et marquées par la solidarité. Dans certains cas, néanmoins, l'arrivée d'une seconde travailleuse peut susciter des appréhensions (crainte de perdre sa place particulière auprès des hommes) et une rivalité féminine implicite. Ces réticences initiales s'estompent en général rapidement. Il est également possible, aux dires d'une intervenante du milieu du travail, qu'il existe une forme de mentorat informel entre femmes en entreprise. Mais si l'arrivée des femmes dans les milieux de travail principalement masculins est sans doute trop récente pour qu'on puisse statuer sur la question, les facteurs susceptibles de faciliter leur intégration au travail sont par ailleurs un peu mieux connus.

6.2 Dimensions favorisant l'intégration des femmes

Tout comme c'était le cas dans le contexte des études des filles qui choisissent un métier non traditionnel, la passion du métier et le soutien de la famille et des proches[58] contribuent à appuyer la démarche de celles qui exercent un MTM. À cet égard, d'autres aspects méritent aussi une attention particulière. Ce sont les attitudes gagnantes, certaines stratégies personnelles et la présence de modèles professionnels dans l'entreprise.

Les attitudes gagnantes

Plusieurs organismes spécialisés ont défini certaines attitudes gagnantes qui facilitent l'intégration des femmes en milieu de travail traditionnellement masculin. Il leur faut développer leur estime d'elles-mêmes en faisant respecter leurs limites, prendre leur place et éviter la dévalorisation personnelle dans les cas où elles sont incapables d'accomplir une tâche (certains hommes peuvent aussi vivre ce genre de difficultés, et les équipements peuvent être mal adaptés). Elles auront intérêt à réagir rapidement lorsque des problèmes se présentent. S'ajoutent à cela la fidélité à soi-même et le fait de se vêtir de manière à susciter le respect et à éviter les blagues sexistes. Enfin, les femmes doivent s'attendre à fournir un effort et un rendement identiques à celui des hommes. Les employeurs apprécient particulièrement leur détermination et leurs capacités d'adaptation à un environnement masculin ainsi que de bonnes compétences et une solide expérience du métier.

Jointes à des stratégies pertinentes, certaines de ces attitudes constituent des éléments clefs de l'intégration des femmes en milieu professionnel non traditionnel.

Stratégies au travail

Les données de la présente étude révèlent que les stratégies utilisées par les femmes pour s'intégrer et se maintenir en emploi sont sensiblement les mêmes que celles qu'elles déploient au cours de leur formation. Ce point sera donc traité de façon succincte. Les stratégies d'autorenforcement consistent notamment, pour les travailleuses, à se rappeler leur motivation et leur amour du métier. Elles visent aussi à bonifier leurs compétences et leur productivité tout en effectuant un travail de qualité. À cette fin, certaines s'efforcent ainsi d'élaborer des méthodes de travail efficaces. D'autres tentent d'améliorer leur condition physique et leur endurance en s'inscrivant à un centre de conditionnement physique. Le discours qu'elles s'adressent à elles-mêmes pour persévérer a des accents de foi en leurs capacités. On observe aussi chez certaines le souci de forger leur identité professionnelle. C'est dans l'exercice du métier, au moyen de l'observation et de la réflexion, qu'elles parviennent à une clarification et à un affinement graduels de leur identité professionnelle. Elles se découvrent, apprennent à reconnaître leurs forces et leurs faiblesses et adoptent graduellement une vision du type de travail qui correspond le mieux à cette identité. En ce qui concerne les stratégies modératrices, certaines choisissent d'ignorer les paroles et les comportements déplacés de leurs collègues et de garder le silence. Par exemple, une lauréate qui a établi d'excellentes relations avec son superviseur a pourtant choisi de ne pas l'informer des remarques persistantes dont elle était la cible. L'entraide entre travailleuses représente également une stratégie d'alliance qui a fait ses preuves. Les stratégies de type proactif relevées consistent pour les femmes à s'affirmer dans leur milieu de travail, et comme certaines le soutiennent, à « tenir son bout ». L'une affirme utiliser son expertise pour relever avec diplomatie les erreurs des employés non formés et leur apprendre les trucs du métier. Une relation de confiance s'établit peu à peu entre l'employée et ses collègues masculins. Enfin, certaines s'engagent au sein d'organismes de soutien des femmes en milieu non traditionnel.

58 Une lauréate indique qu'elle reçoit beaucoup d'encouragement à continuer dans le métier de la part de sa famille, en particulier de ses oncles, pour qui elle représente la seule relève de la famille. Une autre a vécu un manque d'encouragement de la part de sa famille au moment de son choix de carrière. Toutefois, ses proches la considèrent maintenant à sa place et l'appellent même pour lui demander conseil. Dans un autre ordre d'idées, aucune des femmes interviewées n'a fait appel à des services professionnels depuis qu'elle a intégré le marché du travail. L'une d'elle prévoit toutefois aller chercher de l'aide lorsqu'elle démarrera son projet d'entreprise (aide financière auprès des centres locaux de développement, aide à la gestion des finances auprès d'une entreprise affiliée aux Caisses populaires).

Les modèles professionnels

Les modèles féminins sont rares dans les MTM. Toutefois, il y a de plus en plus de relève féminine au sein des entreprises familiales. Après y avoir travaillé auprès de leur père, ces femmes reprennent seules la conduite de l'entreprise. De même, dans les ateliers de mécanique, par exemple, le rôle des femmes était autrefois d'apporter leur contribution à leurs maris, propriétaires d'ateliers. Aujourd'hui, ces dernières en sont également propriétaires, et la gestion d'entreprise représente une affaire d'équipe. Il est à parier que ces femmes, aux commandes de leur entreprise, effectueront des choix de recrutement et mettront en place des pratiques d'embauche et d'intégration différentes de celles qui existent présentement. Ce phénomène nouveau est susceptible d'ouvrir plus de portes aux femmes. Une chose est également certaine : les femmes qui travaillent dans les MTM peuvent en général être fières de leur performance au travail et de leur contribution à l'entreprise, ce qui devrait favoriser l'ouverture des employeurs à leur présence.

6.3. Performance au travail et apport des femmes à l'entreprise

Aux dires d'intervenantes et d'intervenants scolaires qui ont obtenu des commentaires d'anciennes élèves actuellement en emploi, les femmes reçoivent de bonnes évaluations de leur superviseur. Les employeurs qui font l'expérience d'engager des femmes sont en général agréablement surpris et souhaitent réitérer l'expérience. Toutefois, une représentante de comité sectoriel de main-d'œuvre indique qu'aujourd'hui, les rythmes de travail s'accélèrent, et que la compétitivité ainsi que les contraintes de productivité s'accroissent dans les entreprises. Dans ce contexte, les employeurs expriment souvent de l'insatisfaction quant à la débrouillardise et à la rapidité de travail des diplômés du DEP; cependant, ces critiques s'adressent indifféremment aux diplômés des deux sexes. Plusieurs éléments donnent au contraire à penser que les femmes sont généralement appréciées comme travailleuses.

Des employeurs reconnaissent leur rigueur et leurs méthodes structurées de travail. Leur savoir-faire provoque une saine émulation entre les deux sexes. Selon les lauréates et les intervenantes et intervenants scolaires et du milieu du travail consultés, les femmes font généralement preuve de plus de minutie que les hommes. Bien que les employés masculins effectuent le travail plus rapidement, le résultat est parfois moins peaufiné que lorsque le travail est accompli par des femmes. Ces qualités professionnelles des travailleuses font en sorte que le travail n'a pas à être repris, et elles ont pour effet de réduire les retours de marchandise. En définitive, l'employeur y gagne en qualité du produit et en efficience. Un employeur estime, pour sa part, que du fait que les filles sont plus méthodiques que les hommes et qu'elles fournissent un travail de qualité, leurs façons de faire correspondent davantage à sa philosophie d'entreprise. Enfin, une enquête menée en 2002 auprès de 103 entreprises de la région de Beauce-Sartigan révèle que les employeurs qui ont embauché des femmes dans leurs entreprises perçoivent cette expérience comme un investissement rentable. Selon eux[59], parce qu'elles ont souvent des responsabilités familiales importantes, les femmes sont plus fidèles à l'entreprise que leurs collègues masculins. En outre, ils apprécient leur ponctualité et leur sens de l'organisation. La mixité des équipes de travail a souvent un effet bénéfique sur l'ambiance de travail; la présence des femmes produit un équilibre au sein des équipes de travail et « humanise » les relations entre les salariés. La « petite touche féminine » que les femmes apportent à l'entreprise amène les travailleurs à se comporter avec plus de civilité et de courtoisie; certains deviennent très galants. On retire les photos pornographiques, et les employés ont tendance à afficher une tenue vestimentaire plus soignée. Ils portent également une plus grande attention au langage qu'ils utilisent en présence des femmes.

De plus, ainsi que le soutiennent une personne-ressource du milieu du travail et des lauréates interviewées, lorsque les femmes pénètrent un secteur d'emploi, les mesures de santé et sécurité au travail s'améliorent. Les travailleuses tendent en effet à se montrer plus respectueuses des règles de santé et sécurité au travail et elles utilisent plus spontanément les équipements sécuritaires. Ainsi, elles sont moins susceptibles de causer des accidents de travail, ce qui, pour l'employeur, se traduit par une diminution des arrêts de travail et des pertes financières.

Pourtant en dépit de tous ces éléments positifs et de cette contribution des femmes à l'entreprise, il suffit que l'employeur connaisse avec une employée une expérience génératrice de dynamiques négatives au sein de l'équipe de travail pour qu'il se ferme automatiquement à l'embauche de nouvelles travailleuses. La situation est donc encore fragile pour les femmes. Devant l'ensemble des difficultés qui viennent d'être évoquées, des entreprises avant-gardistes et certains organismes mettent en place différents moyens d'aide à l'intégration des travailleuses dans un métier non traditionnel.

59 PASSEPORT TRAVAIL. *Guide d'intégration dédié aux employeurs; outil de référence à l'intention des employeurs désirant augmenter la présence des femmes dans des secteurs majoritairement masculins*, 2003. p. 7.

6.4 Moyens d'aide à l'intégration au travail

Les propos de tous les participants à la recherche (lauréates, intervenantes et intervenants du milieu de l'éducation et de celui du travail) convergent autour de l'idée qu'actuellement, les employeurs en sont plutôt à l'étape de la mise à l'essai des femmes et de l'expérimentation. Plusieurs ne souhaitent pas encore que leur organisation s'affiche comme favorisant l'embauche et l'intégration des femmes.

Les employeurs qui embauchent des femmes ne sont pas tous conscients de la nécessité de concevoir des structures d'accueil pour les femmes et de préparer les autres employés masculins à leur venue. Parfois, comme ce fut le cas pour l'entreprise participant à la recherche, ce n'est qu'après avoir accueilli des femmes dans l'entreprise qu'on prend conscience de la nécessité de répondre à leurs besoins particuliers (par exemple, des douches, des vestiaires, des postes de travail et des vêtements de travail adaptés)[60].

Dans le contexte de la présente recherche, on constate l'absence de syndicat dans plusieurs entreprises. Lorsqu'il existe un syndicat de travailleuses et de travailleurs, ce dernier ne semble pas avoir proposé de mesures d'accueil et d'intégration des femmes. Une personne-ressource du milieu du travail interviewée fait l'hypothèse que le petit nombre de femmes dans des métiers traditionnellement masculins explique que ces questions ne fassent pas partie des priorités d'intervention des syndicats. Toutefois, selon d'autres études, il semble qu'au sein de certaines organisations, les syndicats jouent un rôle important en ce qui concerne la sensibilisation des travailleurs aux objectifs des programmes d'accès à l'égalité, aux principes de solidarité syndicale ainsi qu'au respect des engagements concernant l'égalité[61]. Certains ont su négocier des ententes en matière d'accès à l'égalité des travailleuses. Grâce à ces initiatives, les femmes exerçant un MTM ont maintenant la possibilité d'accéder à des catégories d'emploi qui étaient autrefois réservées aux hommes[62]. Enfin, des syndicats tentent d'engager les employés masculins dans le processus d'intégration des femmes en entreprise. Selon la présente étude, les travailleuses peuvent faire appel à leur délégué syndical ou à leur contremaître afin de régler les divers problèmes qu'elles rencontrent. Des personnes-ressources du milieu de travail ayant participé à la recherche conseillent aux femmes de s'intégrer à leur syndicat et d'y siéger de manière à prendre leur place au sein de l'entreprise et à devenir les porte-parole des autres femmes.

Les services de ressources humaines ne sont pas légion dans les industries où les filles interviewées travaillent. Ils n'existent qu'au sein des entreprises de grande envergure qui possèdent des ressources financières importantes. Notre analyse met en relief le fait que lorsque qu'un tel service existe, il ne joue pas un rôle décisif en matière de qualité de vie au travail et de conditions de travail adaptées aux femmes. Toutefois, dans l'entreprise visitée, le service des ressources humaines s'est fortement engagé dans différentes initiatives visant à appuyer les femmes. Ainsi, au moment de l'entrevue d'embauche, les femmes sont évaluées au moyen des mêmes tests que les hommes et selon des critères identiques à ceux utilisés pour les candidats masculins. Dans la mesure du possible, une fois engagées, elles sont jumelées avec des superviseurs ouverts à la présence des femmes et qui sont aptes et intéressés à initier et à former le nouveau personnel. L'entreprise collabore également avec un organisme qui vise à favoriser l'intégration des femmes dans les MTM. Ainsi l'agente du service des ressources humaines broche, sur chaque chèque de paye des travailleuses, la feuille d'information que l'organisme lui fait parvenir. Elle autorise également certaines femmes à participer, durant les heures de travail, à des activités organisées par l'organisme en matière de promotion du travail des femmes dans les MTM, de recherche en ce domaine et de réseautage de femmes qui optent pour un métier non traditionnel. En outre, l'entreprise participe au programme fédéral d'équité en emploi, de sorte qu'à tous les quatre ans, elle recense les actions qu'elle a mis en œuvre pour favoriser l'embauche et l'intégration des femmes en emploi. Elle ouvre ses portes aux femmes qui sont en processus de réorientation de carrière et qui désirent visiter l'entreprise. Enfin, elle songe à créer un comité de femmes travaillant durant les différents quarts de travail afin de connaître leurs besoins physiques, matériels et autres. De plus, l'employeur souhaiterait créer une section, dans le petit journal de l'entreprise, qui viserait à mettre en valeur certaines travailleuses qui se démarquent ainsi qu'à valoriser leur travail.

En ce qui concerne les pratiques de santé et de sécurité au travail existant dans les entreprises touchées par la recherche, dans certains cas, ce n'est que récemment qu'un comité en ce domaine a été créé. Le travail de sensibilisation du personnel à ces questions y est à peine amorcé, mais il n'existe pas d'orientations particulières pour les femmes. Une lauréate indique que les femmes peuvent, au même titre que les autres employés, s'adresser au responsable du comité pour signaler la présence de risques au travail ou pour indiquer qu'un équipement ou qu'un poste de travail n'est pas adapté.

60 Il faut cependant situer les choses dans le contexte organisationnel actuel. Sans doute, peu d'actions sont-elles mises en œuvre pour les femmes, mais il en est de même pour les travailleurs masculins. En la matière, tous sont sur un pied d'égalité : en effet, très souvent, les entreprises ne disposent pas de structures d'accueil pour les nouveaux employés masculins.

61 Geneviève DUMONT, *Filles de défis! les filles et les carrières dans les métiers non traditionnels*, Québec, Septembre, 2003, p. 81.

62 *Ibid.*, p.81.

Certaines approches voient le jour en entreprise dans des secteurs qui touchent à la vente : des employeurs se soucient, par exemple, de faire régner un bon climat de travail. De l'avis d'une personne-ressource rattachée au marché du travail rencontrée, un tel climat est en effet susceptible de se répercuter positivement sur le service à la clientèle et, par ricochet, sur le taux des ventes de l'entreprise. Dans le programme de formation au service à la clientèle mis en œuvre par un comité sectoriel de main-d'œuvre, on discute des rapports harmonieux entre les individus et de l'attitude de respect dont les employés doivent faire preuve les uns envers les autres. Le sexisme manifesté à l'encontre des femmes y apparaît comme l'une des dimensions de l'irrespect. Si un programme d'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines est en cours[63], aucun indicateur spécifique aux femmes n'a cependant encore été défini.

La présente recherche a révélé que sans les expliciter dans un programme organisationnel de conciliation travail-famille, certaines entreprises sont disposées à considérer les besoins des employés en cette matière. L'employeur d'une lauréate se montre compréhensif et ouvert à ce qu'elle s'absente du travail pour s'occuper d'un enfant malade, et cela, même en période de production intense. Une autre soutient que son entreprise songe à effectuer un sondage auprès du personnel pour déterminer les besoins en matière de garderie en entreprise. Parmi les 103 entreprises visitées par une intervenante d'un organisme d'aide à l'intégration, seulement environ 5 % d'entre elles ont mis en place des mesures susceptibles d'attirer les femmes et de les maintenir au travail. Voici les mesures proposées : un service de garde au sein de l'entreprise, des horaires flexibles, la possibilité de convertir le temps supplémentaire accumulé en temps passé en famille. Ce sont des entreprises de grande taille, très proactives, qui poursuivent des objectifs de mixité dans les équipes de travail. Elles ont adopté une vision globale et prospective qui tient compte de l'évolution future des marchés et des besoins de leurs employés. Elles ont à cœur le bien-être de ces derniers[64] tout autant que leurs objectifs de productivité. Les employeurs qui sont jeunes et eux-mêmes pères de famille ont parfois également une vision de la gestion des ressources humaines qui inclut le concept de conciliation travail-famille.

Enfin, certaines organisations ont déjà entrepris des démarches en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Des lignes de conduite claires sont communiquées à l'ensemble du personnel. On remet au nouvel employé, et cela, dès son arrivée, des documents d'information sur les normes à respecter en la matière. Il semble que les entreprises jeunes soient plus au fait de ce type de difficultés que celles qui sont établies de longue date, et qu'elles interviennent rapidement dès qu'un problème se présente. L'évolution sociale quant aux normes relatives aux relations de travail ainsi que l'établissement d'une loi sur le harcèlement psychologique se répercutent positivement dans les ateliers de travail.

Les filles peuvent également compter sur les actions d'organismes qui s'occupent de faciliter leur embauche et leur intégration. À titre d'exemple, l'organisme qui a participé à la présente recherche intervient sur plusieurs fronts auprès de la clientèle scolaire, des travailleuses exerçant un métier non traditionnel et des employeurs. Le réseautage avec d'autres femmes qui travaillent dans un environnement à prédominance masculine constitue un moyen important de soutien à la démarche de ces femmes mis en œuvre par cet organisme.

63 Au sein de ce programme, on détermine entre autres les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines : rencontres d'équipe, partage de la vision de l'entreprise avec les employés, communication des indicateurs financiers, etc.

64 Afin de créer des relations harmonieuses entre les employés, des déjeuners mensuels sont organisés par l'entreprise.

RÉSUMÉ

Expérimentation du marché du travail

Le sondage indique que la majorité des lauréates du concours *Chapeau, les filles!* éprouve un haut taux de satisfaction au travail et que toutes les lauréates d'*Excelle Science* qui travaillent à temps plein sont assez ou très satisfaites de leur emploi. Fait à souligner : 75 % de celles qui se disent peu ou aucunement satisfaites occupent un emploi dans un secteur traditionnellement féminin.

Les principaux éléments de satisfaction sont :

- le fait d'apprendre et d'évoluer constamment dans leur métier;
- le plaisir d'observer les résultats concrets de leur travail;
- le bon traitement et la reconnaissance de certains employeurs.

Les difficultés liées à l'intégration des femmes au sein des MTM

Selon les résultats issus de l'analyse des entrevues en profondeur réalisées avec des lauréates ainsi qu'avec des intervenantes et des intervenants du milieu scolaire et du travail, les principaux obstacles sur lesquels certaines femmes butent, lors de leur intégration au travail, sont les suivants :

- l'adaptation aux exigences de leur métier (passage d'un contexte d'apprentissage à un contexte de production, différence hommes-femmes en matière de force physique, conditions et horaire difficiles dans certains domaines, etc.);
- des difficultés à voir leurs compétences reconnues;
- le passage d'un contexte de formation, où tous les élèves s'attendent à être sur un pied d'égalité, à un environnement de travail où les relations sont fortement hiérarchisées;
- des équipements de travail et des infrastructures pas toujours adaptés aux besoins des femmes;
- des pratiques discriminatoires ou des remarques à caractère sexuel ou sexiste, ou encore du harcèlement psychologique ou sexuel de la part de collègues ou de superviseurs.

Toutefois, elles se sentent en général bien accueillies et appréciées par ces derniers.

Les dimensions favorisant l'intégration des femmes ou leur acceptation par le milieu de travail

Différents éléments jouent en faveur d'une intégration au travail réussie chez des travailleuses qui optent pour un métier non traditionnel. Outre la passion du métier et le soutien des proches, ce sont :

- la reconnaissance des efforts;
- l'encouragement et l'encadrement adéquat du superviseur;
- l'adoption d'attitudes gagnantes telles qu'acquérir une bonne estime de soi, savoir imposer ses limites et attirer le respect, etc.;
- l'établissement de stratégies personnelles (autorenforcement, alliance, modératrice, proactive);
- la présence de modèles féminins ou de femmes en situation de prendre des décisions au sein de l'entreprise (par exemple, à l'embauche);
- la bonne performance professionnelle des femmes et leur apport particulier au climat et à la productivité de l'entreprise.

RÉSUMÉ

Expérimentation du marché du travail *(suite)*

Les moyens actuels d'aide à l'intégration au travail

Certains moyens d'aide à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels en entreprise ont été recensés :

- jumelage des nouvelles travailleuses avec des contremaîtres ouverts à la présence des femmes;
- mesures visant à favoriser la conciliation travail-famille;
- aménagement des postes de travail de manière qu'ils soient adaptés aux femmes;
- pratiques de gestions des ressources humaines axées sur le respect de tous les employés;
- lignes de conduite pour contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, programmes d'équité en emploi, etc.

À l'externe

Soutien d'organismes se consacrant à l'encouragement des femmes dans des métiers non traditionnels; soutien et réseautage avec d'autres femmes en emploi non traditionnel.

Conclusion

Motivations, choix, trajectoires et démarches d'information et d'orientation

La présente étude met en évidence le fait que c'est avant tout la passion du métier qui incite les femmes à s'inscrire dans un programme de formation à un MTM. Toutefois, leur choix repose également sur leurs idéaux et leurs valeurs de travail ainsi que sur la mission élargie qu'elles désirent embrasser. Certaines dimensions extrinsèques influencent aussi le choix des femmes, telles que les bonnes conditions salariales et de travail ainsi que les perspectives intéressantes d'emploi, de carrière et d'avancement associées aux MTM. L'expérience du choix professionnel prend plusieurs visages chez ces femmes. Il survient à la faveur d'expériences précoces liées au métier ou à son contexte, lors d'activités scolaires ou extrascolaires (loisir, voyages, etc.) ou à la suite de consultations auprès de services d'orientation. Il peut également résulter d'insatisfactions vécues par la travailleuse qui détient un emploi dans un métier traditionnel. Enfin, la présence d'événements perturbateurs (divorce, naissance d'un enfant…) et l'influence de personnes qui représentent des modèles pour les jeunes filles constituent autant de vecteurs de leur choix scolaire et professionnel. Relativement au parcours personnel, social et professionnel précédant l'inscription au programme de formation des lauréates du concours *Chapeau, les filles!*, six types de trajectoires ont été distingués : ce sont les trajectoires rectiligne, en volte face, en boucle, de type « choix tardif », hybride et erratique. Les lauréates de ce concours connaissent en général un cheminement sinueux parfois marqué par l'indécision vocationnelle à la fin du secondaire. Celles d'*Excelle Science* semblent avoir vécu des parcours moins brisés et plus souvent rectilignes que leurs consoeurs de la formation professionnelle et technique. Les filles interrogées entreprennent différentes démarches avant d'effectuer leur choix : quête personnelle d'information sur les programmes de formation et les carrières dans la documentation pertinente, discussions avec des personnes de l'entourage ainsi que consultations auprès de services d'orientation, d'une organisation publique ou d'un organisme d'aide à l'insertion des femmes.

L'expérience scolaire

Il faut souligner le caractère complexe et parfois contradictoire de l'expérience scolaire des jeunes femmes aux études dans un programme de formation à un MTM, qui apparaît comme un processus ponctué à la fois d'obstacles et d'éléments d'appui à leur démarche.

Les principaux obstacles auxquels les filles sont confrontées à l'école découlent souvent de leur situation de minoritaires au sein des groupes. Certaines se sentent isolées, obligées de prouver leurs compétences et désavantagées par rapport aux garçons relativement à leur force physique et à leur taille. Elles doivent aussi affronter les remarques à caractère sexiste ou sexuel de ces derniers, leurs comportements discriminatoires et, quelquefois, du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence verbale. Quelques enseignants tolèrent de tels comportements chez les élèves masculins et font preuve de préjugés à l'endroit des filles; certains d'entre eux sont réprimandés ou voient leur contrat non renouvelé par leur établissement ou leur commission scolaire à la suite de plaintes formulées à leur endroit. Toutefois, ils se montrent en majorité bienveillants, et plusieurs sont désireux de recevoir de l'information sur la situation des filles et la gestion des classes mixtes. À cet effet, certains établissements et commissions scolaires proposent des mesures de sensibilisation et d'accompagnement au personnel enseignant. Une part des femmes se heurte à des difficultés d'adaptation. Certaines de ces difficultés sont relatives à la différence d'âge des femmes qui retournent aux études après plusieurs années, et d'autres concernent l'ajustement que doivent vivre celles qui proviennent de domaines traditionnellement féminins ou de régions géographiques éloignées de leur lieu de formation. Divers éléments d'ordre personnel et familial constituent les principaux facteurs d'abandon du programme non traditionnel de formation. Enfin, les filles font face, au cours de leur formation, à des obstacles d'ordre culturel tels que les stéréotypes sexuels liés aux métiers qui se manifestent parfois dans leur environnement humain, scolaire et social.

L'expérience scolaire est vécue de façon variable d'une élève à l'autre, mais, globalement, elle apparaît positive. L'école constitue pour ces femmes un milieu protégé au sein duquel elles peuvent trouver une aide professionnelle et du soutien de la part de la majorité des enseignants. Plusieurs moyens organisationnels visent du reste à leur faciliter l'accès aux programmes non traditionnels et à favoriser leur intégration et leur persévérance scolaires : sensibilisation et promotion des MTM, discrimination positive à l'égard des filles au moment de l'admission, soutien à l'interne, politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel... Les événements de reconnaissance des élèves orchestrés par le milieu scolaire donnent aussi l'occasion à ces femmes de voir leurs compétences et leur engagement reconnus. Les élèves féminines développent en outre quatre formes de stratégies afin de s'insérer dans leur milieu principalement masculin : les stratégies d'autorenforcement, d'alliance, modératrices et de type proactif. Enfin, leur passion du métier et certaines caractéristiques personnelles (qualités naturelles ou acquises) les prédisposent à persévérer et à réussir dans leur domaine de formation.

Les concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*

Les concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* sont considérés comme étant importants pour la presque totalité des lauréates sondées, et comme très importants pour un plus grand pourcentage de lauréates du premier concours. Les effets découlant du fait d'être lauréates sont divers, et souvent indirects. De manière générale, les concours apportent aux gagnantes une valorisation personnelle, le sentiment que leurs efforts ont été récompensés, la possibilité de démontrer que les femmes sont capables de réussir dans des MTM et une plus grande confiance en leurs capacités. Ils représentent également un soutien financier facilitant la poursuite des projets de carrière et un encouragement à persévérer dans leurs études. Des différences s'observent toutefois lorsqu'on compare les résultats du sondage selon les deux concours. Les gagnantes du concours *Chapeau, les filles!* estiment, par ordre décroissant de pourcentage, que le fait d'être lauréates leur a apporté :

- une valorisation personnelle;
- l'impression que leurs efforts ont été récompensés;
- et, presque ex æquo, la possibilité de démontrer que les filles sont capables de réussir dans des programmes de formation à des MTM et une plus grande confiance en leurs capacités.

De plus, 80 % de celles qui ont effectué un stage ou un séjour professionnel y ont trouvé une occasion d'acquérir plus d'expertise.

Chez les gagnantes d'*Excelle Science*, l'ordre des retombées du concours s'inverse en partie, et elles estiment en plus grand nombre que celles du concours *Chapeau, les filles!* (77 % contre 61 %) que le concours leur a apporté un soutien financier facilitant leur projet de carrière. Les effets les plus souvent mentionnés chez les gagnantes d'*Excelle Science* s'ordonnent de la façon suivante :

- le sentiment que leurs efforts ont été récompensés;
- la valorisation personnelle;
- le soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière.

Parmi les effets mentionnés, ceux qui ont été les plus appréciés sont donc la valorisation personnelle chez les lauréates du concours *Chapeau, les filles!*, et le sentiment que leurs efforts ont été récompensés chez les lauréates d'*Excelle Science*. De plus, la majeure partie des lauréates des deux concours perçoivent que le concours a influencé positivement leurs projets d'avenir. Enfin, elles sont nombreuses à croire qu'elles ont contribué à mieux faire connaître les MTM. Le rôle qu'elles ont pu jouer comme modèles au sein de leur milieu scolaire semble toutefois moins certain, de même que leur contribution à la diminution des préjugés relatifs à la présence des femmes dans les programmes de formation à des MTM. Les établissements ont généralement offert des occasions de visibilité aux lauréates, bien que dans une moindre mesure à celles qui poursuivent des études universitaires. Le concours est généralement bien perçu dans le milieu scolaire et il constitue un moment important du cheminement de ces filles. Il se répercute même durant la période de transition entre l'école et le marché du travail et l'intégration en emploi.

Le passage de l'école au travail

Lorsqu'on étudie l'étape du passage de l'école au travail, on se rend compte que le fait d'être lauréates a des répercussions sur l'attitude de ces chercheuses d'emploi. Chez certaines, l'événement décuple la fierté, l'assurance et la motivation, de sorte qu'elles se sentent mieux en mesure d'impressionner l'employeur et d'obtenir un emploi. Si le fait d'avoir remporté les honneurs au concours pourrait dans une certaine mesure, selon quelques-unes, inciter les employeurs à les convoquer en entrevue de sélection, elles sont en revanche peu nombreuses à croire que le fait d'être lauréate constitue un facteur d'embauche. Néanmoins, la majorité de celles qui ont souhaité trouver du travail y sont parvenues. Les intervenantes et intervenants scolaires affirment que les meilleures élèves sont rapidement engagées. Environ 15 % des répondantes au sondage et une participante aux entrevues en profondeur soutiennent toutefois avoir buté contre certains obstacles. De plus, un certain nombre de lauréates du concours *Chapeau, les filles!* n'a pas réussi à se placer. Dans certains domaines, le concours a peu d'impact sur la convocation en entrevue et l'embauche. Les diplômées des programmes de formation à un MTM, qu'elles soient lauréates ou non, se heurtent parfois à la résistance de certains employeurs qui, habités par des craintes ou des préjugés, refusent de s'ouvrir à la présence des femmes dans les MTM. Le nombre peu élevé de finissantes explique aussi en partie le faible taux d'accès des femmes à ces métiers. Il est également plus difficile pour les femmes de pénétrer dans les domaines où elles sont peu représentées. Dans certains secteurs, les résistances des employeurs sont régionales. De plus, au sein d'un même secteur, les possibilités d'embauche pour une femme sont variables d'un type de métier à un autre et d'un contexte professionnel à un autre.

Un éventail de moyens existe actuellement pour aider les femmes à effectuer leur démarche de recherche d'emploi dans des domaines à prédominance masculine. Dans les centres de formation professionnelle, certains cours, les stages et les programmes d'alternance travail-études constituent autant d'occasions pour les élèves féminines

de se préparer à chercher et à occuper un emploi non traditionnel. D'autres services ou outils sont aussi disponibles : liste d'employeurs fournie aux élèves, recommandation de finissants aux employeurs, liens que l'école établit avec Emploi-Québec, services de placement des établissements et remise de documents d'information sur les ressources du milieu qui œuvrent dans le domaine de l'aide à l'insertion des femmes. Les diplômées peuvent également répertorier elles-mêmes les employeurs potentiels, utiliser leur réseau de contacts et s'adresser à des services externes d'aide au placement. Mais en dépit des moyens actuellement proposés, la recherche d'emploi demeure l'une des étapes les plus difficiles du cheminement de certaines femmes dans les métiers traditionnellement masculins et il existerait encore un hiatus en matière de soutien et d'intervention à cette étape, selon des intervenantes et des intervenants scolaires consultés.

L'expérimentation du marché du travail

L'analyse du sondage réalisé auprès des lauréates révèle que celles qui le désirent travaillent pour la plupart dans leur domaine et qu'elles éprouvent un haut taux de satisfaction au travail. Leurs sources de satisfaction sont notamment le fait d'apprendre et d'évoluer constamment dans leur métier, le plaisir d'observer les résultats concrets de leur travail et la manière positive dont certaines sont traitées et reconnues par leur employeur. Mais il est impossible, dans le cadre de la recherche, de présenter un portrait uniforme de l'expérience de toutes les travailleuses qui exercent un MTM compte tenu du nombre restreint de participantes et de participants et de la multiplicité des facteurs et des personnes en cause. Toutefois, certains obstacles à l'intégration des femmes au sein des MTM ont été relevés. Ces dernières doivent en premier lieu s'adapter aux exigences de leur métier. Elles vivent donc avec plus ou moins de bonheur le passage d'un contexte d'apprentissage à un contexte de production. Extraites d'un environnement scolaire adapté aux femmes, elles sont confrontées en entreprise à une infrastructure et à des équipements de travail qui ne sont pas toujours ajustés à leurs besoins. Le fait d'être moins fortes physiquement semble constituer un léger handicap pour certaines femmes. Tout comme leurs collègues masculins, certaines d'entre elles accomplissent leur travail dans des conditions et selon un horaire difficiles. Certains des MTM sont caractérisés par l'instabilité en matière d'emploi ou contraignent les travailleuses à l'éloignement géographique. Toutes ces conditions ne sont pas toujours propices à la qualité de la vie familiale. Certaines éprouvent, en outre, des difficultés à voir leurs compétences reconnues. Elles sont parfois dirigées vers des tâches plus typiquement féminines ou dans les unités où s'accomplit le travail de finition. Il leur faut également à l'occasion patienter longtemps avant de pouvoir occuper un poste à leur mesure. Enfin, la reconnaissance de leurs compétences est plutôt de type horizontal et, actuellement, ne se traduit pas nécessairement par l'équité salariale et la mobilité verticale. Sur le plan des relations de travail, les femmes connaissent également une transition. Dans le contexte d'apprentissage à l'école, les élèves des deux sexes pouvaient s'attendre à être sur un pied d'égalité, mais en entreprise, les nouvelles travailleuses sont soumises aux lois des rapports hiérarchiques. Par ailleurs, elles doivent, tout comme en milieu scolaire, faire la preuve de leurs compétences. En milieu de travail, également, elles peuvent être l'objet de pratiques discriminatoires et de remarques ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste de la part de collègues ou de superviseurs. Toutefois, en règle générale, elles se sentent bien accueillies et appréciées par ces derniers.

L'attitude de la travailleuse est déterminante dans son acceptation par le milieu. L'adoption d'attitudes gagnantes, l'établissement de certaines stratégies pertinentes et la présence de modèles féminins au travail – bien que ces derniers soient rares – jouent en faveur d'une intégration réussie des femmes dans les MTM. D'autres facteurs sont également susceptibles de contribuer à l'ouverture des milieux professionnels non traditionnels : la bonne performance professionnelle des femmes et leur apport particulier à l'entreprise. Des moyens organisationnels sont parfois proposés aux femmes pour les appuyer au travail : jumelage avec des contremaîtres ouverts à la présence des femmes, mesures visant à favoriser la conciliation travail-famille, aménagement de postes de travail adaptés, pratiques de gestion des ressources humaines axées sur le respect de tous les employés, programmes pour contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, etc. Par ailleurs, elles peuvent faire appel à différents organismes du milieu pour recevoir de l'aide ou de l'information si elles vivent des difficultés au travail et pour se réseauter avec d'autres femmes en emploi non traditionnel.

Constats généraux

Au terme de cette vaste étude, il ressort que le cheminement des femmes dans une voie non traditionnelle est loin d'être uniforme. Il varie d'une femme à l'autre, d'un milieu scolaire et professionnel à l'autre et selon chacune des étapes du parcours de ces femmes. Pour une intervention appropriée, il serait souhaitable de tenir compte de ces différentes variations individuelles, environnementales et développementales.

L'analyse souligne aussi la nécessité d'une intervention qui se déploie sur plusieurs plans à la fois et à plusieurs moments du cheminement des femmes. Il paraît important de mettre en place des interventions en amont, c'est-à-dire avant le moment du choix de carrière des filles et de leur inscription à un programme de formation, de même que pendant leurs études et en aval de leur formation, c'est-à-dire lors de leur passage de l'école au travail et de leur intégration en emploi. De manière générale,

les moments initiaux de chacune de ces étapes devraient faire l'objet d'une attention particulière de la part des milieux. Des progrès significatifs semblent avoir été accomplis, en milieu scolaire, en matière d'intégration des filles dans un environnement principalement masculin. On observe aussi des avancées en ce qui concerne les étapes subséquentes (accès à l'embauche et intégration en emploi), bien que de l'avis d'intervenantes et d'intervenants du milieu scolaire et du travail, il semble que ce soit particulièrement à ces étapes qu'il faudra déployer les efforts les plus importants.

Les mentalités évoluent lentement, certes, mais la persistance dans les actions et le principe des petits pas devraient à la longue avoir en partie raison des dernières résistances sociales.

Des perspectives encourageantes

Différents facteurs laissent penser que la situation des femmes pourrait évoluer de manière positive dans le futur. En effet, la formation dans les MTM tend à représenter la voie obligée pour accéder à l'exercice des MTM dans plusieurs secteurs. Comme les filles réussissent bien dans leurs études et, possiblement, y persévèrent plus que les garçons, elles constitueront vraisemblablement une part importante du bassin de la main-d'œuvre de demain. Les préjugés de certains employeurs relativement aux métiers et aux femmes, qui ont été évoqués précédemment, devraient s'estomper graduellement devant l'obligation qu'auront les entreprises de recruter du nouveau personnel dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre annoncée. Les cohortes masculines qui auront côtoyé des femmes au cours de leur formation et qui auront appris à les apprécier composeront, tant comme employés que comme employeurs, la nouvelle force de travail. Cette situation devrait faciliter l'accueil des femmes dans les MTM. De plus, la création d'entreprises jeunes, on l'a vu, est susceptible de favoriser une plus grande ouverture des milieux de travail à la conciliation travail-famille et à la mise en œuvre de lignes de conduite et de programmes visant à contrer la violence et le harcèlement psychologique ou sexuel. Ces mesures pourraient inciter plus de femmes à se diriger vers des carrières non traditionnelles. Sans doute verra-t-on de plus en plus de femmes chefs d'entreprises. Cette situation est susceptible de modifier en partie les pratiques d'embauche et de gestion des ressources humaines, ce qui devrait être profitable aux femmes. Enfin, l'amélioration du service à la clientèle et la professionnalisation du milieu de travail apparaissent comme des conditions émergentes propices à l'accueil des femmes et à leur intégration socioprofessionnelle dans un environnement de travail masculin.

ANNEXE

L'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins

Rappelons que les résultats de l'étude présentée précédemment proviennent de données issues d'une analyse qualitative qui vise à comprendre et à interpréter des situations et des phénomènes humains selon le sens que leur accordent les différents acteurs. En complément d'analyse, nous présenterons un bref portrait statistique de l'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de formation professionnelle et technique à prédominance masculine et ce, même s'il n'existe pas de relation de cause à effet entre cette dernière et les concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*.

D'entrée de jeu, il faut mentionner qu'une analyse de cette nature est soumise à de multiples contraintes. D'abord, il faut savoir que les critères pour établir ce qu'est un métier traditionnellement masculin pour le concours *Chapeau, les filles!* ont évolué avec les années, ce qui complique l'analyse de l'évolution des inscriptions sur plus d'un an. De plus, au cours de la période considérée, de multiples changements ont été effectués dans les programmes existants alors que, parallèlement, certains programmes ont été abolis et de nouveaux ont été implantés. Ainsi, d'année en année, la liste des programmes visés par le concours *Chapeau, les filles!* a été modifiée.

L'analyse des données par programme est donc soumise à des aléas qui n'ont rien à voir avec la volonté des femmes de s'y inscrire. De plus, la spécialisation des programmes en formation professionnelle et technique conduit au fractionnement de l'effectif scolaire. Enfin, le fait que l'effectif de plusieurs programmes soit réduit est une des conséquences dont il faut tenir compte lors de l'analyse de l'évolution des inscriptions.

En filigrane, il convient de considérer l'évolution globale des cheminements scolaires qui diffère entre les filles et les garçons. Plus particulièrement, il est utile de rappeler que les filles sont proportionnellement plus nombreuses à poursuivre des études universitaires. Or, la formation universitaire est également découpée en créneaux dits traditionnellement masculins ou traditionnellement féminins.

L'analyse des données de la formation professionnelle au secondaire et de la formation technique au collégial est présentée de manière à distinguer l'évolution globale des inscriptions de 1999-2000 à 2003-2004. Un bref résumé ainsi qu'une discussion sur l'interprétation des résultats terminent l'analyse.

Méthodologie

D'abord, il est important de mentionner que les métiers traditionnellement masculins reconnus sont ceux qui correspondent au même critère d'admissibilité retenu pour le concours *Chapeau, les filles!* : le taux de féminité des professions associées au programme de formation doit être inférieur au tiers des emplois totaux. Les données du recensement de 2001, ainsi que la table de correspondance formation-emploi qui sert à établir les liens entre les programmes d'études et les professions visées par ces programmes[65], ont été utilisées pour déterminer si un programme mène à un métier traditionnellement masculin ou non. Par exemple, le programme Technologie de la mécanique des bâtiments conduisait, en 2001, à des professions où 14,4 p. cent des emplois étaient occupés par des femmes. Le pourcentage étant inférieur à un tiers, ce programme a donc été retenu pour l'analyse.

Pour les fins d'analyse, nous avons divisé les programmes en deux groupes. D'une part, on retrouve les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins et, d'autre part, tous les autres programmes. Les autres programmes incluent donc à la fois des programmes menant à des métiers dits traditionnellement féminins comme le programme Secrétariat, ainsi que ceux où les femmes et les hommes se partagent plus équitablement les professions comme le programme Horticulture ornementale.

Pour tenir compte des changements de programmes, les données sur l'effectif sont celles mises à jour en fonction des programmes existants en 2003-2004, dernière année où les données ont été analysées. Les données historiques considérées vont de 1999-2000 à 2003-2004[66].

65 Préparée par la Direction de la planification et du développement du Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue.

66 En ce qui concerne les données, pour l'effectif de la formation technique au collégial, elles proviennent de la Banque d'informations sur le collégial (BIC), version avril 2004. L'effectif retenu était inscrit dans les programmes de diplôme d'études collégiales (1re année du programme, session d'automne). Les élèves, jeunes et adultes, ont été considérés alors que l'effectif à temps partiel a été exclu. Les écoles privées et publics ont été incluses de même que les élèves anglophones et francophones. Seules les AEC menant à des métiers traditionnellement masculins faisaient partie de l'analyse. Les données concernant l'effectif de la formation professionnelle proviennent de la Banque RETRO. Seul l'effectif des élèves entreprenant un programme à temps plein a été retenu (1re année du programme, toute l'année scolaire). Les deux secteurs (jeunes et adultes) ont été conservés pour l'analyse. Les programmes considérés sont les attestations de spécialisation professionnelle (ASP) et les diplômes de formation professionnelle (DEP). Les programmes pour lesquels des données étaient observées pour une seule année ont été exclus de l'analyse.

Pour prendre en considération les fluctuations conjoncturelles et pour éviter l'impact des abolitions et créations de programmes, l'analyse a été faite globalement. Ainsi, la variation totale de l'effectif féminin entre 1999-2000 et 2003-2004 dans les métiers traditionnellement masculins a été examinée. Pour conclure à des changements dans l'effectif entre ces deux périodes, les variations ont été comparées à celles observées chez les filles dans les autres programmes. Ces variations ont également été comparées à celles observées chez les garçons dans ces deux mêmes catégories. Les taux de féminité sont aussi présentés.

L'effectif total en formation professionnelle

Au total, on observe une augmentation de 13,6 p. cent des élèves qui ont commencé un programme en formation professionnelle entre 1999 et 2004, soit 16,8 p. cent chez les hommes et 9,8 p. cent chez les femmes. Lorsque seuls les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins sont considérés, on constate une augmentation de 8 p. cent chez les femmes et de 13,3 p. cent chez les hommes.

Les autres programmes (qui comprennent tous les programmes de formation qui ne conduisent pas à des métiers traditionnellement masculins) présentent également une hausse de 14,7 p. cent, soit 10 p. cent chez les femmes et 37 p. cent chez les hommes. Cette hausse importante du pourcentage des hommes qui commencent un programme dans les métiers autres que traditionnellement masculins peut s'expliquer par l'augmentation du nombre d'inscriptions dans les métiers reliés au secteur de la santé[67]. On observe une augmentation constante des nouvelles inscriptions dans ces programmes et ce, autant chez les hommes que chez les femmes.

Plus spécifiquement, il ressort que le nombre d'élèves qui ont commencé un programme de formation menant à des métiers traditionnellement masculins, en 1999-2000, s'élevait à 2242 femmes et à 17623 hommes, tandis qu'en 2003-2004, on comptait 2421 femmes et 19918 hommes. On constate donc une progression constante chez les femmes entre 1999-2000 et 2003-2004. Cependant, on note une légère baisse quant au nombre d'élèves qui ont commencé un programme en 2003-2004. En considérant cette seule année, il est évident qu'il est trop tôt pour avancer qu'il s'agit d'une tendance; cette baisse peut n'être que conjoncturelle et les inscriptions peuvent redevenir à la hausse l'année suivante.

Une analyse plus détaillée de l'effectif, présentée au tableau 1, nous permet de constater que, pour l'année 2003-2004, 12 p. cent des femmes commençant un programme en formation professionnelle étaient inscrites dans les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins alors que les hommes représentaient 82 p. cent.

67 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire.* Édition 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004, p. 76.

TABLEAU 1

Évolution des élèves commençant un programme de la formation professionnelle de 1999-2000 à 2003-2004

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Variations totales entre 1999 et 2004
MTM	19865	21166	21978	22132	22339	12,4 %
Hommes	17623	18772	19453	19599	19918	13,3 %
Femmes	2242	2394	2525	2533	2421	8 %
Autres programmes	18776	18683	18866	19482	21540	14,7 %
Hommes	3252	3233	3616	3946	4454	37 %
Femmes	15524	15450	15250	15536	17086	10 %
TOTAL	38641	39849	40844	41614	43879	13,6 %
Hommes	20875	22005	23069	23545	24372	16,8 %
Femmes	17766	17844	17775	18069	19507	9,8 %

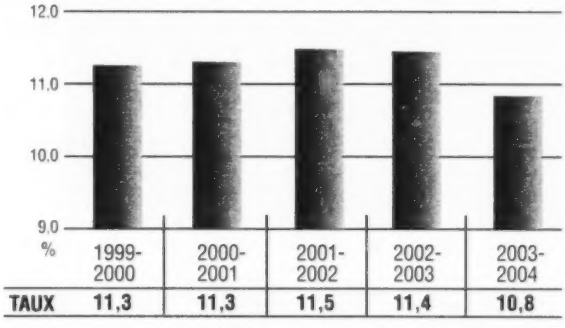
Entre 1999-2000 et 2002-2003, le taux de féminité (soit la proportion de femmes dans les métiers traditionnellement masculins) s'est maintenu en formation professionnelle (voir Graphique 1). Cependant, entre 2002-2003 et 2003-2004, on observe une diminution de 0,6 point du taux de féminité.

Les programmes où des hausses ont été observées, et pour lesquels l'effectif féminin est suffisant pour conclure à une augmentation,[68] sont présentés au tableau 2.

Pour 18 programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins, on peut conclure à une augmentation des inscriptions des femmes entre 1999-2000 et 2003-2004. À la lumière des données présentées dans le tableau 2, on constate que l'évolution des inscriptions en formation professionnelle est réduite pour plusieurs programmes. Les variations annuelles, à la hausse comme à la baisse, sont, quant à elles, plus grandes et nombreuses.

GRAPHIQUE 1

Taux de féminité dans les métiers traditionnellement masculins
FORMATION PROFESSIONNELLE



	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
TAUX	**11,3**	**11,3**	**11,5**	**11,4**	**10,8**

68 Pour l'ensemble des années considérées, l'effectif pour chaque année est supérieur à 10 personnes à l'exception des deux programmes marqués d'une astérisque, pour lesquels la dernière année représente une hausse importante d'élèves de sexe féminin.

TABLEAU 2

Programmes de formation professionnelle pour lesquels la présence féminine dans les métiers traditionnellement masculins s'est accrue

	Effectif féminin			Variations totales entre 1999 et 2004	Moyennes des variations
	1999-2000	2001-2002	2003-2004		
Soudage haute pression (ASP)	9	25	13	44,4 %	28,3 %
Production horticole	62	60	70	12,9 %	9,8 %
Réalisation d'aménagements paysagers	38	63	53	39,5 %	11,9 %
Transport par camion	104	166	211	102,9 %	21,4 %
Charpenterie-menuiserie	18	22	37	105,6 %	22,3 %
Dessin de bâtiment	206	209	256	24,27 %	6,21 %
Entretien général d'immeubles*	14	6	20	42,9 %	31,5 %
Peinture en bâtiment	22	41	43	95,4 %	19,9 %
Ébénisterie	91	177	172	89,0 %	19,1 %
Finition de meubles	40	82	101	152,5 %	30,8 %
Conduite de procédés de traitement de l'eau	21	31	39	85,7 %	19,5 %
Électricité de construction	20	21	39	95 %	23,4 %
Électromécanique de systèmes automatisés	48	58	55	14,6 %	5,3 %
Service technique d'équipement de bureau*	9	2	19	111 %	94 %
Mécanique automobile	59	62	110	86,4 %	18,4 %
Mécanique de véhicules lourds routiers	13	13	21	61,5 %	16,1 %
Conduite de machines industrielles	24	47	41	70,8 %	24,5 %
Pâtes et papiers - Opérations	20	31	61	205 %	39,3 %

L'effectif total en formation collégiale technique

En formation technique, la situation est bien différente de celle observée en formation professionnelle. Ainsi, on constate que le pourcentage d'élèves commençant un programme en formation collégiale technique a diminué de 13,7 p. cent, entre 1999 et 2003[69]. Plus spécifiquement pour les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins, la diminution a été de 28,6 p. cent (voir Tableau 3).

La diminution a été plus importante chez les femmes dans les métiers traditionnellement masculins, soit de 33,6 p. cent. Par contre, si la diminution a été moins grande chez les hommes que chez les femmes, elle est tout de même importante pour ces derniers. En effet, la baisse a été de 28 p. cent entre 1999 et 2003.

Quant aux autres programmes, on constate une diminution de 4,2 p. cent chez les femmes et une augmentation de 0,2 p. cent chez les hommes. Cette hausse chez les hommes se retrouve principalement dans le secteur de la santé, plus particulièrement dans le programme *Soins infirmiers*[70].

Une analyse plus détaillée de l'effectif, présentée au tableau 3, nous permet de constater que, pour l'année 2003, 11 p. cent des femmes commençant un programme en formation technique sont inscrites dans des programmes menant à des métiers traditionnellement masculins, alors que les hommes sont inscrits à ces programmes dans une proportion de 62 p. cent. La proportion des hommes inscrits en formation technique dans des programmes menant à des métiers traditionnellement masculins est beaucoup moins importante qu'elle ne l'est en formation professionnelle.

Malgré une baisse globale des inscriptions en formation technique, tant dans les programmes menant à des MTM que dans les autres programmes, on constate que les femmes ont augmenté leur part relative dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins. Ainsi, le taux de féminité (soit la proportion des femmes dans les programmes de formation menant à des MTM) est à la hausse depuis 2001. Le graphique 2 illustre cette situation.

69 Concernant les données de la formation technique, on rappelle que ce sont celles se rapportant aux élèves entreprenant un programme à la session d'automne.

70 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire.* Édition 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004, p. 101.

GRAPHIQUE 2

Taux de féminité dans les métiers traditionnellement masculins
FORMATION COLLÉGIALE TECHNIQUE

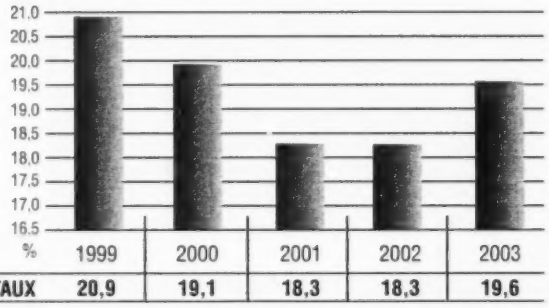


TABLEAU 3

Évolution des élèves commençant un programme de la formation technique au collégial de 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003	Variations totales entre 1999 et 2003
MTM	14551	13220	12653	11380	10309	-28,6 %
Hommes	11512	10691	10340	9295	8291	-28 %
Femmes	3039	2529	2313	2085	2018	-33,6 %
Autres programmes	21528	21697	22041	21703	20840	-3,2 %
Hommes	5074	5128	5221	5227	5084	0,2 %
Femme	16454	16569	16820	16476	15756	-4,2 %
TOTAL	36079	34917	34694	33083	31149	-13,7 %
Hommes	16586	15819	15561	14522	13375	-19,4 %
Femmes	19493	19098	19133	18561	17774	-8,8 %

Les programmes où des hausses ont été observées, et pour lesquels l'effectif féminin est suffisant pour conclure à une augmentation,[71] sont énumérés au tableau 4.

Signalons que même si le nombre des femmes dans ces programmes s'est accru, la hausse ne signifie pas qu'elle est importante en valeur absolue. Ainsi, pour le programme *Environnement, hygiène et sécurité au travail*, la hausse de 25 p. cent correspond à une augmentation de 4 inscriptions, soit de 16 à 20.

Conclusion et limite des données

Le taux de féminité dans les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins du secteur de la formation professionnelle s'est maintenu entre 1999-2000 et 2002-2003. On observe, cependant, une légère baisse en 2003-2004. Compte tenu des légères fluctuations annuelles observées, il est toutefois difficile de conclure, à première vue, à une tendance claire quant à la présence des femmes dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins.

Rappelons toutefois que l'augmentation du taux de féminité ne peut se faire que sur une longue période. Il est impossible, à moins de mesures coercitives, d'introduire des changements rapides lorsqu'il y a un faible effectif de départ.

Quant aux fluctuations dans le taux de féminité en formation technique, même si elles sont importantes, elles doivent néanmoins être mises en contexte. D'abord, autant les femmes que les hommes ont déserté en grand nombre les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins. La diminution a, en effet, été de 28 p. cent pour les hommes comparativement à 33 p. cent pour les femmes. De plus, il faut noter que les femmes choisissent davantage que les hommes de poursuivre une formation universitaire. Or, quoique l'évolution soit lente dans certaines disciplines, on observe une présence accrue des femmes dans les professions considérées traditionnellement masculines. Le portrait de la situation des femmes en formation professionnelle et technique devrait donc être éventuellement complété par celui de la formation universitaire. Enfin, en formation collégiale technique, les femmes obtiennent davantage un diplôme que les hommes[72]. Ainsi, pour la cohorte des nouvelles inscriptions de 1998 en formation collégiale technique, cinq années plus tard, près de 64 p. cent des femmes ont obtenu leur diplôme alors que près de 51 p. cent des garçons y sont parvenus.

L'analyse des données montre qu'il est difficile de dresser un bilan de la place des femmes dans les programmes traditionnellement masculins lorsque l'effectif est réduit. Il faut aussi rappeler que l'analyse des données a porté sur les nouvelles inscriptions. L'analyse ne tient donc pas compte de la persévérance des filles dans les études ni de leur persévérance dans la pratique du métier lui-même.

71 Pour l'ensemble des années considérées, l'effectif pour chaque année doit être supérieur à 10 personnes.

72 Données CHESCO sur la diplomation par type de formation et par sexe, site Internet du MEQ, décembre 2003.

TABLEAU 4 **Programmes de formation technique au collégial pour lesquels la présence féminine dans les métiers traditionnellement masculins s'est accrue**

	Effectif féminin			Variations totales entre 1999 et 2003	Moyennes des variations
	1999	2001	2003		
Techniques de design industriel	38	46	41	7,9 %	3,1 %
Techniques professionnelles de musique et chanson	50	58	80	60 %	14,3 %
Technologie de la mécanique du bâtiment	13	28	23	76,9 %	21,3 %
Technologie de l'architecture	156	195	208	33,3 %	7,6 %
Technologie du génie civil	51	56	72	41,2 %	9,3 %
Environnement, hygiène et sécurité au travail	16	11	20	25 %	17 %
Techniques de denturologie	10	14	17	59 %	17,9 %
Techniques ambulancières (AEC)	30	59	109	263,3 %	38,2 %

Bibliographie

BENNET, Jayne F., Marylin J. DAVIDSON et Andrew W. GALEAND. « Women in construction : a comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees », *Women in Management Review*, 14 (7), 1999, sp.

BRUN, Jean-Pierre et Ninon DUGAS. *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens*, Québec, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations, 2002, 22 p.
Adresse Internet :
http://cgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/fra/monographies.asp.

CHUSMIR, L.H. « Characteristics and predictive dimensions of women who make non traditional choices. » The Personnel and Guidance Journal, 62 (1), 1983, 143-47. Cette source est citée dans Charles BUJOLD et Marcelle GINGRAS, *Choix professionnel et développement de carrière; Théories et recherches*, 2e édition, Boucherville, Gaëtan Morin, 2000, 421 p.

COMMISSION DE LA CONTRUCTION DU QUÉBEC. *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, 1996, 87 p.

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE. *J'y suis, j'y reste; de ma formation…au marché du travail*, 2003, 48 p.

DUMONT, Geneviève. *Filles de défis!; les filles et les carrières dans les métiers non traditionnels*, Québec, Septembre, 2003, 96 p.

GAGNÉ, Évelyne. « Vers l'élaboration d'un système propositionnel associé au choix de carrière de la femme », *l'Orientation*, supplément spécial : Les femmes et les sciences, 13, 3, janvier 1999, p. 9-10.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Les filles et les formations non traditionnelles : de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles; étude des facteurs pouvant limiter l'accès des filles aux formations non traditionnelles*, recherche et rédaction par Renée Carpentier et Claire Turcotte, Québec, ministère de l'Éducation, 1998, 101 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Enquêtes Relance: La Relance au secondaire en formation professionnelle*, recensement mené par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, Québec, ministère de l'Éducation, 2003.
Adresse Internet :
http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Secondaire/RelSec03/RelSec03Tab.htm

PASSEPORT TRAVAIL. *Guide d'intégration dédié aux employeurs; outil de référence à l'intention des employeurs désirant augmenter la présence des femmes dans des secteurs majoritairement masculins*, 2003, 19 p.

WHALEY, Gary L. et Shirley H. TUCKER. « A theoretical integration of sexual harassment models », *Equal Opportunities International*, Patrington 17 (1), 1998, 21-29.

D. A WORTi! GAVIN. *Seepage from Science, Mathematics and Engineering (SME) Careers : A longitudinal study of the social and psychological antecedents and consequences for two samples of canadian SME bachelors degree holders*, thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa, Ottawa, 1996. Dans Évelyne GAGNÉ « Vers l'élaboration d'un système propositionnel associé au choix de carrière de la femme », *l'Orientation*, supplément spécial : Les femmes et les sciences, 13, 3, janvier 1999, p. 9-10.

Éducation,
Loisir et Sport
Québec

www.mels.gouv.qc.ca

20-2015-0